

# TAMPEREEN YLIOPISTO

## *Oppisopimus nuorten ammatillisen koulutuksen ja aikuisten täydennyskoulutuksen muotona*

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma

NOORA KOSKINEN

Helmikuu 2018

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

NOORA KOSKINEN: Oppisopimus nuorten ammatillisen koulutuksen ja aikuisten täydennyskoulutuksen muotona

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 86 sivua, 5 liitesivua

Helmikuu 2018

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella ja vertailla oppisopimuskoulutusta, sen toimivuutta ja toteutusta kahdessa erilaisessa tapauksessa: nuorten (alle 25 v.) ammatillisen koulutuksen ja aikuisten täydennyskoulutuksen muotona. Tilastot ovat osoittaneet, että oppisopimuskoulutus on Suomessa painottunut vahvasti aikuiskoulutukseen ja nuorten oppisopimukset ovat olleet selvästi harvinaisempia. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miksi oppisopimus toimii aikuisten koulutusmuotona ja miten nuorten oppisopimuskoulutusta voitaisiin saada toimimaan paremmin.

Teoreettisena taustana tarkasteltiin oppisopimuskoulutuksen käsitettä sekä työpaikkaa oppimisympäristönä, ja työssä oppimisen ja ammatillisen kasvun edellytyksiä. Tutkimuskysymykset olivat: 1. millaisia edellytyksiä ja tavoitteita työnantajat ja opiskelijat asettavat oppisopimuskoulutukselle, 2. miten oppisopimuksen osapuolet kuvaavat työpaikkaa oppimisympäristönä, työssä oppimista ja ammatillista kehittymistä ja 3. minkälaisia kehittämistarpeita oppisopimuksen osapuolet näkevät. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilla kahdesta kohdeorganisaatiosta kahdelta työnantajan edustajalta ja kolmelta oppisopimusopiskelijalta. Analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysia. Jokaista tutkimuskysymystä analysoitiin neljästä eri näkökulmasta: nuorten oppisopimusopiskelijoiden ja heidän työnantajansa sekä aikuisoppisopimusopiskelijan ja hänen työnantajansa näkökulmasta.

Tutkimuksen mukaan nuorten ja aikuisten lähtökohdat oppisopimukseen ovat selvästi erilaisia. Nuorten tavoitteena on hankkia perusammattitaito, kun taas aikuisten tavoite on laajentaa aiemmin hankittua ammatillista osaamista. Työnantajien tavoitteena on pystyä vastaamaan muuttuvan työelämän asettamiin osaamistarpeisiin. Tärkeimpinä edellytyksinä korostuivat nuorilla vahva motivaatio ja itseohjautuvuus, kun taas aikuisella koulutuksen joustavuus. Työnantajilta oppisopimus vaati erityisesti ajallisia resursseja ja panostusta organisointiin. Oppimisen näkökulmasta oppisopimus on tehokas koulutusmuoto sekä nuorille että aikuisille. Työssä oppimisessa korostuu hyvän työyhteisön sekä monipuolisten työtehtävien merkitys. Nuorilla osaamisen todettiin kehittyneen erityisesti alan substanssiosaamisessa ja työelämätaidoissa, kun taas aikuisella osaaminen oli kehittynyt uusilla osa-alueilla, laajentaen olemassa olevaa ammattiosaamista kohti moniosaamista. Sekä nuorilla että aikuisilla koulutus oli johtanut ammatillisen identiteetin kehittymiseen: nuorilla oli tapahtunut kasvu opiskelijoista tasavertaisiksi työntekijöiksi, kun taas aikuisella alaisesta esimieheksi.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että oppisopimus on nuorille haastava koulutusmuoto ja tuntuu nykymuodossaan suosivan kyvykkäitä nuoria. Nuorten kynnystä oppisopimuskoulutukseen tulisi madaltaa ja siksi jatkossa on tärkeää panostaa nuorten oppisopimuksen tukitoimien kehittämiseen. Oppisopimuskoulutusta pitäisi myös kehittää työnantajälähtoisemmäksi keventämällä koulutuksesta työnantajalle aiheutuvaa taloudellista ja hallinnollista taakkaa. Lisäksi erityisesti työpaikkaohjauksen laatuun ja sen valvontaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Avainsanat: oppisopimuskoulutus, ammatillinen koulutus, työssä oppiminen, ammatillinen kasvu

# SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO .....	4
2	OPPISOPIMUSKOULUTUS AMMATILLISENA KOULUTUSMUOTONA .....	7
2.1	Oppisopimuskoulutuksen peruseriaatteet .....	7
2.2	Oppisopimuskoulutuksen kehittyminen Suomessa .....	10
2.3	Oppisopimuskoulutus muissa Euroopan maissa .....	13
2.4	Oppisopimus nuorten koulutusmuotona .....	15
2.5	Oppisopimus lisä-, täydennys- tai henkilöstökoulutuksena .....	17
2.6	Katsaus aikaisempaan tutkimukseen .....	18
3	TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA OPPIMINEN .....	21
3.1	Työpaikka oppimisympäristönä .....	21
3.2	Työssä oppimisen edellytykset .....	22
3.3	Ammatillinen kehittyminen ja kasvu .....	26
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	32
4.1	Tutkimuskysymykset .....	32
4.2	Tutkimuskohde .....	33
4.3	Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat .....	34
4.4	Menetelmänä teemahaastattelu .....	35
4.5	Aineiston keruu .....	36
4.6	Aineiston analyysi .....	38
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	40
5.1	Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet .....	40
5.2	Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä .....	46
5.3	Ammatillinen kehittyminen .....	54
5.4	Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet .....	60
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	67
6.1	Tulosten yhteenvedo ja vertailu .....	67
6.2	Johtopäätökset .....	73
6.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi .....	77
6.4	Ajatuksia jatkotutkimuksiin .....	79
	LÄHTEET .....	82
	LIITTEET .....	87

Liite 1: Haastattelupyyntö

Liite 2: Oppisopimusopiskelijoiden haastattelurunko

Liite 3: Työnantajien haastattelurunko

# 1 JOHDANTO

Tutkimuksen lähtökohdat juontavat työelämän luonteen muuttumisesta. Taustalla on ajatus elinikäisestä oppimisesta, joka on tuonut mukanaan odotuksen jatkuvasta ammatillisen osaamisen kehittamisestä ja moniosaajuudesta. Nykypäivänä työntekijöiltä odotetaan joustavuutta, jatkuvaa uuden omaksumisen taitoa sekä halua ja intohimoa itsensä kehittämiseen. Ammatillisen osaamisen kehittäminen ei rajoitu enää vain oppilaitosmuotoisen, formaalin koulutuksen piiriin, vaan työpaikoilla tapahtuva, informaali oppiminen on kasvattanut merkitystään huomattavasti. Ammatillinen koulutus on siirtynyt viime aikoina jatkuvasti lähemmäksi työelämää ja työssä oppimisesta on tullut tärkeä keino edistää yksilöiden ammatillista kehittymistä ja kasvua. (Pohjonen 2005.)

Työelämän muutoksien myötä tarve työpaikalla tapahtuvien ammatillisen koulutuksen muotojen hyödyntämiseen korostuu tulevaisuudessa. Oppisopimuskoulutus edustaa työelämälähtöistä koulutusmuotoa, joka vastaa hyvin muuttuvan työelämän tarpeisiin, sillä se painottuu vahvasti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Oppisopimuskoulutus perustuu työnantajan ja opiskelijan väliseen työsopimukseen, johon kuuluu ammattiin kouluttaminen työpaikalla (Opetushallitus 2017). Oppisopimuskoulutus toteutetaan pääosin työpaikalla, minkä lisäksi työssä opittuja konkreettisiä taitoja täydennetään teoriapohjaisilla opinnoilla oppilaitoksissa. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuus on noin 80 % kokonaisopiskeluajasta. (Nikkilä 2013, 13.)

Oppisopimuskoulutus on Suomessa painottunut vahvasti aikuiskoulutukseen. Esimerkiksi vuonna 2014 noin 80 prosenttia oppisopimusopiskelijoista oli yli 25-vuotta täyttäneitä (Opetushallitus 2016). Monet aikuisiällä oppisopimuskoulutukseen osallistuvat ovat sellaisia, joilla on jo työpaikka, alan työkokemusta ja osaamista, mutta vain muodollinen tutkinto puuttuu. Oppisopimuskoulutus toimii joustavana keinona lisä- ja täydennyskoulutukseen työn ohessa ja tarjoaa myös yrityksille mahdollisuuden henkilöstönsä kouluttamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Oppisopimuksen potentiaali työelämälähtöisenä koulutusmuotona on aikuiskoulutuksessa osattu hyödyntää hyvin,

mutta tärkeä haaste tällä hetkellä on parantaa nuorten oppisopimusmahdollisuuksia ja edesauttaa heidän kiinnittymistä työelämään.

Lähtökohtana tälle tutkimukselle on vuonna 2015 valmistunut kandidaatintutkielmani, jossa kartoitin työnantajien kokemuksia oppisopimuskoulutuksen toimivuudesta. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla neljää työnantajaa, joilla oli ollut yrityksessään oppisopimusopiskelijoita viime vuosien aikana. Yksi merkittävä havainto oli, että jokaisessa tutkimukseeni osallistuneessa yrityksessä oppisopimuskoulutus toimi enimmäkseen keinona kehittää oman, jo olemassa olevan henkilöstön ammatillista osaamista. Sen sijaan organisaation ulkopuolisten työntekijöiden, kuten esimerkiksi nuorten, palkkaaminen oppisopimuksella oli hyvin harvinaista tai olematonta. Oppisopimuskoulutus toimi yrityksissä pääosin keinona oman henkilöstön koulutukseen. Sen luonnehdittiin olevan keino täydennyskouluttaa vanhasta henkilöstöstä nykypäivän moniosaajia päivittämällä ja uudistamalla heidän ammattitaitoaan. Yrityksien näkökulmasta oppisopimuskoulutuksen etuna henkilöstön kehittämisessä on, että sen kautta pystytään joustavasti kouluttamaan henkilöstöä työn ohessa ilman suuria investointeja ja lisäkustannuksia.

Sen sijaan nykyinen oppisopimusmalli ei juurikaan palvele esimerkiksi nuorten ja työttömien koulutusta. Oppisopimuskoulutus perustuu aina yrityksen rekrytointipäätökseen tai halukkuuteen lähteä kouluttamaan jo työsuhteessa olevaa työntekijää (Viinisalo 2010, 21), joten käytännössä työnantajaosapuoli toimii oppisopimuksen mahdollistajana. Oppisopimuksen taustalla vaikuttavat aina yrityksen omat intressit, kuten tarpeisiinsa sopivan, osaavan työntekijän saaminen. Valitettavasti kouluttamattomat nuoret tai työttömät eivät ole kovin kilpailukykyisiä työmarkkinoilla ylipäänsäkään, joten myös oppisopimuspaikan löytäminen on heille vaikeaa. Tästä syystä nuorten oppisopimuskoulutus on Suomessa varsin harvinaista. Kuitenkin yhteiskunnallisessa valossa katsottuna juuri nuorten ja työttömien oppisopimusten määrän lisääminen olisi olennaista muun muassa syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Näiden havaintojen valossa oppisopimuskoulutus näyttää olevan jakautunut kahteen erilaiseen käyttötarkoitukseen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella oppisopimuskoulutusta kahdessa eri kontekstissa: nuorten (alle 25 -vuotiaiden) ammatillisen koulutuksen muotona sekä aikuisten täydennyskoulutuksena. Miten nämä oppisopimussuhteet eroavat toisistaan? Tässä tutkimuk-

sessä kahden erilaisen oppisopimussuhteen välisiä eroja lähestytään erityisesti oppisopimuskoulutukseen liittyvien lähtökohtien ja tavoitteiden, työssä oppimisen ja työpaikan tarjoaman oppimisympäristön sekä ammatillisen kasvun näkökulmista. Tulosten perusteella tavoitteena on löytää erityisesti ajatuksia, miten nuorten oppisopimuskoulutusta voitaisiin edistää ja saada toimimaan paremmin.

Aihe on ajankohtainen, sillä nuorten oppisopimuskoulutuksen kehittäminen on yksi Opetusministeriön hankkeista, jota on viime vuosina tuettu useiden miljoonien eurojen valtionavustuksilla. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen kuuluu olennaisena osana toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformiin, joka on yksi tämänhetkiseen hallitusohjelmaan sisältyvistä osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeista. Oppisopimuskoulutuksen osalta tavoitteena on vähentää oppisopimukseen liittyvää työnantajille aiheutuvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa, mikä voisi mahdollistaa yhä useamman nuoren pääsyn oppisopimuskoulutukseen. Tämän kautta pyritään myös lisäämään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja mahdollistamaan yksilöllisiä, omien tavoitteiden mukaisia, ammatillista kehittymistä ja kasvua tukevia opintopolkuja. (Valtioneuvosto 2018.)

Tämän opinnäytetyön rakenne etenee seuraavasti. Tutkimuksen teoriaosuudessa tutustutaan tarkemmin oppisopimuskoulutukseen ammatillisena koulutusmuotona (luku 2), määritellään tutkimukseen liittyviä keskeisimpiä työssä oppimisen ja ammatillisen kasvun käsitteitä sekä tarkastellaan työpaikkaa oppimisympäristönä ja sen merkitystä ammatilliselle kasvulle ja kehittymiselle (luku 3). Teoriaosuuden jälkeen täsmennetään tutkimuskysymykset ja jäsennetään tutkimuksen toteuttamista sekä metodologisia valintoja (luku 4). Tämän jälkeen tarkastellaan tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia (luku 5). Lopuksi tuloksista tehdään kokoava yhteenveto ja vertailu, jonka pohjalta muodostetaan johtopäätökset. Lisäksi tarkastellaan tutkimusprosessin eettisyyttä, arvioidaan tutkimuksen toteutusta luotettavuuden valossa sekä pohditaan mahdollisia aiheita jatkotutkimuksiin (luku 6).

## 2 OPPISOPIMUSKOULUTUS AMMATILLISENA KOULUTUSMUOTONA

Työelämän nopean muuttumisen keskellä ammatillisella koulutuksella on yhä kasvava merkitys tulevaisuuden ammatillisen osaamisen tarpeiden täyttämiseksi. Taustalla vaikuttaa elinikäisen oppimisen ideologia, jonka mukaan jatkuvasta oppimisesta ja osaamisensa kehittämisestä on tullut välttämätöntä yhteiskunnan nopean kehittymisen ja muuttumisen mukana pysymiseksi. Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaan ihminen oppii jatkuvasti, ajasta ja paikasta riippumatta, mikä korostaa työssä oppimiseen painottuvan oppisopimuskoulutuksen merkitystä. (Pohjonen 2005, 15.) Oppisopimuskoulutus on ammatillisen koulutuksen muoto, jonka avulla muuttuvan työelämän vaatimuksiin pystytään vastaamaan hyvin, sillä sen lähtökohtana toimivat yritysten osaamis- ja koulutustarpeet. Lisäksi sillä on positiivinen vaikutus työllisyyteen. Tämän vuoksi oppisopimuskoulutuksen kehittämiseen on tärkeä panostaa tulevaisuudessa. Tässä luvussa tarkastellaan oppisopimuskoulutusta yhtenä ammatillisen koulutuksen muotona sekä sen kehittymistä ja nykytilannetta niin Suomessa kuin muualla Euroopassakin.

### *2.1 Oppisopimuskoulutuksen perusperiaatteet*

Oppisopimuskoulutus on lain säätelmä ammatillisen koulutuksen muoto, jonka perusajatuksena on, että opiskelija samanaikaisesti sekä työskentelee yrityksessä että osallistuu ammatillisten oppilaitosten tai aikuiskoulutuskeskusten järjestämille lähiopetusjaksoille, joissa työpaikalla annettavaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimuksella voi opiskella lähes kaikkiin samoihin ammattitutkintoihin, ammatillisiin perustutkintoihin sekä erikoisammattitutkintoihin, joihin opiskellaan oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. (Nikkilä 2013, 12.) Oppisopimusta voidaan hyödyntää myös ei-tutkintotavoitteisena lisä- ja täydennyskoulutuksena esimerkiksi yrityksen henkilöstön kehittämisessä. Oppisopimus sopii sekä nuorille että aikuisille, ja sen kesto on yleensä noin kahdesta neljään vuotta opiskelijan aiemmasta koulutuksesta ja osaamisesta riippuen. Suoritettuaan ammatillisen tutkinnon oppisopimuksella opiskelija on hakukelpoinen kolmannen asteen

opintoihin. Oppisopimus perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan väliseen määräaikaiseen työsopimukseen, johon kuuluu sitoumus ammattiin kouluttamisesta työn ohessa. Oppisopimukseen liitetään Opetushallituksen opetussuunnitelman perusteiden mukaan laadittu henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa otetaan huomioon opiskelijan aiempi työkokemus ja koulutus. Opiskeluohjelma ohjaa tutkintoon sisältyvien oppimistavoitteiden täyttymistä. (Opetushallitus 2017.)

Työpaikalla tapahtuva koulutus muodostaa perustan oppisopimuskoulutukselle. Sen osuus on noin 70-80 % kokonaisopiskeluajasta, jonka vuoksi suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan käytännön työtehtävien kautta. Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen edellyttää sopivaa työpaikkaa, jossa on tarvittavat resurssit, toimitilat ja ammattitaidoltaan pätevää henkilöstöä, jotka pystyvät ohjaamaan ja edistämään opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä. Työpaikan tarjoamien työtehtävien on oltava monipuolisia ja soveltua suoritettavaan tutkintoon, jotta opiskelijan oppimista pystytään arvioimaan aidoissa työtilanteissa. Sopivan työpaikan löytäminen on opiskelijan itsensä vastuulla. (Opetushallitus 2017.) Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ohjaa opiskelijalle nimetty työpaikkakouluttaja. Työpaikkakouluttajan tehtäviin kuuluu vastata opiskelijan perehdytyksestä, ohjaamisesta sekä arvioinnista. Työpaikkakouluttaja on oppisopimusopiskelijan lähin tukihenkilö, jolta tulee voida aina tarvittaessa pyytää apua ja neuvoa.

Tietopuoliset opinnot kuuluvat osana oppisopimuskoulutukseen, sillä ne täydentävät työpaikalla tapahtuvaa koulutusta. Tietopuolisen opetuksen määrä riippuu koulutuksen tavoitteista sekä opiskelijan henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmasta, mutta yleisesti ottaen niiden osuus on noin 20 % oppisopimuskoulutuksesta. Tietopuoliset opinnot ovat luonteeltaan useimmiten erilaisia kehittämis- ja projektitöitä ja etätehtäviä, jotka on usein sidottu johonkin konkreettiseen työhön liittyvään teemaan. (Opetushallitus 2017.)

Koska oppisopimuskoulutus perustuu työnantajan ja opiskelijan väliseen työsopimukseen, oppisopimuksen pelisäännöissä noudatetaan yleistä työsopimuslainsäädäntöä ja alaa koskevia työehtosopimuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että opiskelija saa oppisopimusajalta normaalia palkkaa työstään. Joidenkin alojen työehtosopimuksissa oppisopimusopiskelijoille on erikseen määritelty palkat. Palkan lisäksi opiskelijalle kuuluu maksaa myös lakeihin perustuvat etuudet, kuten vuosilomakorvauk-



set, ylityö- ja sunnuntaityökorvaukset sekä arkipyhäkorvaukset. (Nikkilä 2013.) Tietopuolisten opintojen ajalta oppilaalle ei pääsääntöisesti makseta palkkaa, mutta hän on tuolloin oikeutettu opintososiaaliin etuihin (Opetushallitus 2017). Monissa yrityksissä työnantaja haluaa kuitenkin kannustaa työntekijöitään kouluttautumaan, joten koulupäivien palkallisuudesta voidaan myös sopia paikallisesti.

Työnantajia kannustetaan oppisopimusopiskelijoiden palkkaamiseen erilaisin taloudellisin avustuksin. Työnantajille maksetaan koulutuskorvausta opiskelijan työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin. Työnantaja voi myös hakea työvoimahallinnon maksamaa palkkatukea, mikäli oppisopimuskoulutukseen otetaan työtön työnhakija. Viime vuosina työnantajille maksettavaa koulutuskorvausta on korotettu huomattavasti edesauttamaan tavoitetta lisätä nuorten oppisopimuskoulutusta. (Nikkilä 2013.) Opetus- ja kulttuuriministeriön hankkeen saaman valtionavustuksen myötä työnantajille on voitu maksaa korotettua koulutuskorvausta, mikäli oppisopimuskoulutukseen on otettu samana vuonna perusopetuksen tai perusopetuksen lisäopetuksen päättänyt nuori. Korvaus on tarkoitettu mahdollistamaan nuoren oppisopimusopiskelijan tarpeet huomioiva ohjaus ja tukeminen työpaikoilla sekä rohkaisemaan useampia työnantajia ottamaan nuoria oppisopimusopiskelijoita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013b.)

Poiketen normaalista työsopimuksesta, oppisopimuksessa osapuolia on enemmän. Oppisopimuksen osapuolia ovat opiskelija, työnantaja, koulutuksen järjestäjän edustaja, tietopuolisen koulutuksen järjestävä oppilaitos, työpaikkaohjaaja sekä mahdollisesti joissain tapauksissa myös toinen yritys tai työ- ja elinkeinotoimisto. Oppisopimuskoulutus muodostuu näiden osapuolten yhteistyössä. Lähtökohta oppisopimuskoulutukseen on opiskelijassa, joka on myös samalla yrityksen työntekijä. Oppisopimuskoulutuksen tärkeimpänä osapuolena ja mahdollistajana voidaan kuitenkin pitää työnantajaa, sillä hän päättää oppisopimusopiskelijan ottamisesta yritykseen. Työnantajana toimivalta yritykseltä vaaditaan riittäviä edellytyksiä oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen, kuten ammattitaitoista henkilökuntaa opiskelijan ohjaamiseen sekä monipuolista toimintaa, jossa tutkintoon sisältyviä asioita pystytään oppimaan käytännössä. Joissain tapauksissa työnantajan edustaja voi toimia myös työpaikkakouluttajana. (Nikkilä 2013, 33-36.)

Tärkeä osapuoli oppisopimuskoulutuksessa on myös koulutuksen järjestäjä eli oppisopimuskeskus tai -toimisto, jonka vastuulla on suunnitella, organisoida ja ohjata oppisopimustoiminnan järjestämistä sekä valvoa oppisopimuksen sääntöjen toteutumista. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on sopia tietopuolisen koulutuksen jaksot oppilaitosten kanssa sekä organisoida näyttötutkinnot. Heidän vastuulla on myös suunnitella opiskelijoille henkilökohtaiset opetussuunnitelmat, jotka varmistavat tutkinnon vaatimien oppimisedellytysten täyttymisen. Lisäksi koulutuksen järjestäjä huolehtii sekä työnantajan että opiskelijan mahdollisesta rahallisesta tukemisesta, kuten koulutuskorvauksien maksamisesta. (Nikkilä 2013, 37.) Oppisopimuskeskuksilla on tärkeä rooli oppisopimuskoulutuksen käytännön järjestelyissä ja oppisopimuskoulutuksen osapuolien muodostaman verkoston koordinoinnissa.

## *2.2 Oppisopimuskoulutuksen kehittyminen Suomessa*

Suomalaisen oppisopimuskoulutuksen kehittyminen on lähtöisin jo kaukaa historiasta. Jo 1600-luvulta alkaen ennen formaalin ammatillisen koulutuksen perustamista ammattikasvatusta on tapahtunut työelämän käytänteissä, joissa koulutus muodostui ns. oppipoika-kisälli-mestari-asetelmasta. Tämän ns. oppisopimuskoulutuksen myötä oli mahdollista kehittyä oppipojasta viidessä vuodessa kisälliksi ja sen jälkeen kolmessa vuodessa mestariksi. Mallin tarkoituksena oli turvata ammatin jatkuminen sukupolvelta toiselle. Varsinaista ammatillista koulutusta ei ollut, vaan ammattitaidon kehittyminen tapahtui jaetun, hiljaisen tiedon kautta työssä oppimisena. (Kuulusa-Kuoppala 2006.)

Ensimmäiset ammatilliset oppikoulut Suomeen perustettiin 1800-luvun puolenvälin tienoilla. Vasta 1900-luvulle tultaessa ammatillisten oppilaitosten määrä lisääntyi huomattavasti ja koulutus alkoi siirtyä informaalista työssä oppimisesta lähes kokonaan formaaleihin koululaitoksiin. (Klemelä 1999.) Kirjalliset oppisopimukset ja viralliset kisälli- ja mestaritutkinnot alkoivat harvinaistua ja menettivät merkitystään. Oppisopimusten ongelmana oli erityisesti toiminnan säätelemättömyys. Kun ammattitaito ja työtehtävät opittiin pääasiassa työssä, mutta varsinainen työn opetus puuttui, syntyi eri aloille ja työpaikoille vaihtelevia käytäntöjä ammattiin kuuluvien tietojen ja taitojen välittämisessä uusille työntekijäpolville. Tällainen säätelemätön tilanne loi mahdollisuuksia ylläpitää ammattitaidon kriteerejä sosiaalisesti ja kontrolloida sen oppimisen prosesseja työpaikoilla. (Teräs 2001, 12-29.)

Vanhaa oppisopimuskoulutusperinnettä alettiin herättämään henkiin, kun vuonna 1923 säädettiin ensimmäinen varsinainen Oppisopimuslaki, jossa oppilassuhteelle luotiin säännöt ja järjestelmä sen valvomiseksi (Teräs 2001). Lain myötä oppisopimuskoulutukseen kuuluva työnantajan ja opiskelijan välinen työsuhde aloitettiin luomaan työsopimuslain pohjalta. Lisäksi laissa määriteltiin velvollisuus kirjallisen oppisopimuksen tekemisestä ja ammattikokeiden suorittamisesta. (Oppisopimuslaki 125/1923.) Nykymuotoinen oppisopimuskoulutus alkoi kehittyä lain säätämisen myötä.

Seuraavan kerran oppisopimuslakia muutettiin vuonna 1967, kun teoriaopetus liitettiin olennaiseksi osaksi oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutus nähtiin tuolloin vielä hyvin eriytyneenä muusta ammatillisesta koulutuksesta, ja sen ajateltiin soveltuvan vain perinteisille aloille, kuten käsityöläisammatteihin. Tuohon aikaan ammattikasvatuksessa pyrittiin kaikilla aloilla oppilaitosmuotoiseen koulutukseen ja oppisopimus ajateltiin lähinnä viimeiseksi vaihtoehdoksi etenkin työssä käyville aikuisille ja sellaisille aloille, joille koulumaista vaihtoehtoa ei ollut. Vasta 1990-luvulla ammatillisen koulutuksen työelämärelevanssia alettiin korostaa enemmän, jonka myötä työssä oppimisen merkitys kasvoi huomattavasti. (Heikkinen 2000, 21; Koskinen & Vähäkainu 2001, 11-12.) Tämän myötä myös oppisopimuskoulutuksen asema ammatillisen koulutuksen muotona vakiintui ja se alkoi kasvattaa suosiotaan. Vuonna 1998 oppisopimuslaki lakkautettiin ja sitä koskevat säädökset yhdistettiin osaksi ammatillista koulutusta säätelevää lainsäädäntöä (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998), minkä myötä myös ammatillisille oppilaitoksille annettiin oikeus solmia oppisopimuksia (Viinisalo 2013).

Nykypäivänä oppisopimus on vakiinnuttanut asemansa yhtenä merkittävimmistä ammatillisen koulutuksen muodoista. Opetushallituksen (2016) tilaston mukaan jopa joka neljäs ammatillinen tutkinto suoritetaan oppisopimuskoulutuksena. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan vuonna 2016 Suomessa oli noin 50 800 oppisopimuskoulutuksen opiskelijaa, mikä on merkittävä osa kaikista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista (Suomen virallinen tilasto 2016). Vuonna 2015 vastaava luku oli noin 49 100, joten oppisopimusopiskelijoiden määrä näyttää olevan hienoisessa kasvussa (Suomen virallinen tilasto 2015). Suomessa oppisopimuskoulutus mielletään usein aikuiskoulutukseksi, sillä suurin osa opiskelijoista on aikuisia (Stenström & Virolainen 2014, 22). Esimerkiksi vuonna 2014 noin 80 prosenttia oppisopimusopiskelijoista oli yli 25-vuotta täyttäneitä aikuisia (Opetushallitus 2016). Näin ollen nuorten osuus opiskelijoista jää huomattavan pieneksi. Myös tilastokeskuksen tilastot osoittavat, että yli puolet oppisopimusopiskelijoista (32 800 kpl) opiskeli

ammattillisessa lisäkoulutuksessa. Sen sijaan näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista perustutkintoa oppisopimuksella opiskeli noin 17 300 opiskelijaa ja opetussuunnitelmaperusteisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa vain 700 opiskelijaa. (Suomen virallinen tilasto 2016.) Tilastot tuovat selkeästi esille oppisopimuskoulutuksen painottuneisuuden aikuisten lisä- ja täydennyskoulutukseen.

**TAULUKKO 2.2:** Ammatillisen koulutuksen opiskelijat koulutuslajeittain vuonna 2016 (Suomen virallinen tilasto 2016)

	Oppilaitosmuotoinen koulutus	Oppisopimuskoulutus	Yhteensä
<b>Koulutuslajit yhteensä</b>	<b>276 946</b>	<b>50 788</b>	<b>327 734</b>
Opetussuunnitelmaperusteinen ammatillinen peruskoulutus	161 148	647	161 795
Näyttötutkintoon valmistava ammatillinen peruskoulutus	67 815	17 303	85 118
Ammattitutkintoon valmistava koulutus	39 111	16 427	55 538
Erikoisammattitutkintoon valmistava koulutus	8 872	16 411	25 283

Tällä hetkellä tärkeä haaste oppisopimuskoulutuksessa on nuorten oppisopimusmahdollisuuksien lisääminen. Oppisopimuksen kautta nuorille pystytään tarjoamaan oppilaitosmuotoiselle opiskelulle vaihtoehtoinen polku opintoihin ja työelämään, mikä edesauttaa tavoitetta saada jokaiselle nuorelle peruskoulun jälkeinen toisen asteen tutkinto ja auttaa näin ollen nuoren kiinnittymistä työelämään. Nuorten oppisopimuskoulutusta on pyritty tukemaan muun muassa vuoden 2013 alussa voimaan tulleella Nuorisotakuulla, joka takaa, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle voidaan tarjota työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Nuorisotakuuseen kuuluu osana myös koulutustakuu, joka takaa jokaiselle peruskoulun päättäneelle koulutuspaikan lukiossa tai ammatillisessa koulutuksessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen kuuluu olennaisena osana myös tämän hetkiseen hallitusohjelmaan sisältyviin opetuksen ja koulutuksen kärkihankkeisiin, joihin kohdistettu taloudellinen panostus on noin 300 miljoonaa euroa. Hallitusohjelman tavoitteena on, että koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten määrää saadaan pienennettyä sekä koulutuksien keskeyttämisä vähennettyä. Tähän pyritään vaikuttamaan vuoden 2018 alusta voimaan tulleella ammatilli-

sen koulutuksen reformilla, jonka tavoitteena on uudistaa ammatillista koulutusta osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi sekä lisätä mahdollisuuksia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja yksilöllisempien opintopolkujen muodostamiseen. Oppisopimuskoulutuksella on tärkeä merkitys näiden tavoitteiden saavuttamiseksi, jonka vuoksi sitä pyritään kehittämään muun muassa vähentämällä työnantajille nuorten oppisopimuskoulutuksesta koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa sekä parantamalla työpaikalla tapahtuvan oppimisen tehokkuutta ja laadukkuutta. Pyrkimyksenä on lisätä oppisopimuskoulutuksen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen houkuttelevuutta niin työnantajan, koulutuksen järjestäjien kuin opiskelijoidenkin näkökulmasta. (Valtioneuvosto 2018.)

### *2.3 Oppisopimuskoulutus muissa Euroopan maissa*

Oppisopimuskoulutuksen käsitettä tarkasteltaessa on tärkeää tiedostaa, että oppisopimuskoulutusjärjestelmä ei ole samanlainen maailmanlaajuisesti eikä käsitteelle ole yhtä yleispätevää määritelmää. Aiemmin tässä luvussa on kuvattu suomalaista oppisopimuskoulutusta, joka poikkeaa jonkin verran muiden maiden oppisopimusmalleista muun muassa koulutuksen organisoinnin, toteutuksen ja rahoituksen sekä opiskelijan roolin suhteen (Viinisalo 2013, 13). Seuraavaksi tehdään katsaus muiden Euroopan maiden oppisopimuskoulutukseen.

Suomalaisen oppisopimuskoulutuksen kehittämisestä puhuttaessa nostetaan usein esille Keski-Euroopan maat, kuten Saksa, Itävalta ja Sveitsi, joissa oppisopimuskoulutus on huomattavasti yleisempi koulutusmuoto kuin Suomessa. Saksaa, Itävaltaa ja Sveitsiä luonnehditaan usein oppisopimuksen mallimaiksi, sillä kaikissa näissä yli puolet 16-18 –vuotiaista nuorista valitsee koulutusmuodokseen oppisopimuksen. Näissä maissa oppisopimuskoulutuksella on pitkät perinteet ja se on vakiinnuttanut paikkansa tärkeimpänä nuorten ammatillisena koulutusmuotona jo 1800-luvun lopulla. Tärkein eroavaisuus verrattuna Suomeen löytyy tavasta, jolla oppisopimukseen suhtaudutaan. Keski-Euroopassa yritykset tuntevat olevansa vastuussa ammatillisesta koulutuksesta, ja koulutuksen suunnittelu ja toteutus on vahvasti yritysten käsissä. (Vartiainen & Viinisalo 2009.) Viinisalo (2013) nimittää tällaista toimintatapaa yrityslähtöiseksi oppisopimusmalliksi.

Erityisesti Saksan oppisopimusmallia eli duaalijärjestelmää (*Duales System*) on tuotu esille suomalaisen oppisopimuskoulutuksen kehittämispuheessa. Saksassa on lain mukaan osallistuttava yleisivistävän peruskoulutuksen jälkeen joko ammatilliseen tai muuhun koulutukseen. (Vartiainen & Viinisalo 2009.) Yli 60 % peruskoulutuksensa päättävistä nuorista valitsee jatkokoulutusmuodokseen oppisopimuskoulutuksen. Oppisopimuksella voi Saksassa kouluttautua noin 350 eri ammattiin. Kullakin ammatilla on selkeät opinto-ohjelmansa, joissa määritellään koulutuksen kesto, vaadittavat taidot ja valmiudet sekä näyttökokeiden vaatimukset. Myös Saksassa suurin osa koulutuksesta tapahtuu käytännön työssä yrityksissä, jonka lisäksi opintoja täydennetään osa-aikaisesti ammattikouluissa järjestettävillä teoriaopinnoilla. (Vartiainen & Viinisalo 2009; Walden & Troltsch 2011.) Saksassa oppisopimusopiskelijaan suhtaudutaan enemmän opiskelijana kuin työntekijänä, ja oppiminen täysivaltaiseksi ammattilaiseksi tapahtuu vasta koulutuksen edetessä (Viinisalo 2013, 14). Tästä syystä myös oppisopimuksesta maksettava palkka on suhteutettu opiskelijan työkokemukseen ja ammattitaitoon. Oppisopimusopiskelijan alkupalkka on yleensä noin 30-40 % alan yleisestä palkkatasosta, jonka jälkeen palkka kasvaa vuosittain ammattiosaamisen kehittymisen myötä.

Tärkeä tekijä Saksan oppisopimusjärjestelmän toimivuudessa on sen selkeä ja onnistunut organisointi. Duaalikoulutuksessa vastuu koulutuksen järjestämisestä on jaettu kahdelle taholle: kauppakamarit ja ammattikillat huolehtivat käytännön opetuksesta työpaikoilla, kun taas oppilaitokset järjestävät työnantajien ”tilauksen mukaisesti” teoriaopetuksen oppilaitoksissa. Järjestelmän toimivuus perustuu näiden osapuolten läheiseen yhteistyöhön. Koska vastuu koulutuksen järjestämisestä on pääosin työnantajatasolla, oppisopimuskoulutus pystyy hyvin vastaamaan työelämän tarpeisiin. Koulutuspaikkojen tarjonta yrityksissä sekä työvoiman kysyntä ovat välittömässä suhteessa toisiinsa. Kauppakamareiden tehtävänä on myös järjestää oppisopimuskoulutukseen tuleville opiskelijoille sopivat työpaikat. Tämä on yksi syy siihen, miksi Saksassa nuorisotyöttömyysaste on todella alhainen. Duaalijärjestelmä takaa nuorille suoran väylän työelämään. (Vartiainen & Viinisalo 2009.) Saksassa järjestelmä pitää huolen nuorten kiinnittymisestä työelämään, kun taas Suomessa oppisopimuskoulutukseen haluavalta henkilöltä vaaditaan oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta työpaikan hankkimisessa.

Pohjoismaista oppisopimusajattelua on luonnehdittu ”voileipämalliksi”, jossa oppisopimuskoulutus toimii vahvasti oppilaitoslähtöisesti ja yritykset mielletään oppilaitosten yhteistyökumppaneiksi, jotka tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden suorittaa oppilaitoksen opetussuunnitelmaan kuuluvat työssä oppimisen jaksot. Pohjoismaista vahvimmin oppisopimusperinne elää Tanskassa, jossa on viime vuosien aikana alettu panostaa vahvempaan koulutusyhteistyöhön yritysten kanssa sekä oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämiseen. Myös Norjassa oppisopimuskoulutus on yleistynyt viime vuosina voimakkaasti. Siellä oppisopimuskoulutuksen asemaa on pyritty nostamaan laajalla lainsäädännöllisellä uudistustyöllä, joka tähtää tietotaidon nostamiseen koko koulutusjärjestelmässä. Ruotsissa sen sijaan oppisopimuskoulutus on tähän päivään asti ollut melko olematonta, sillä oppisopimuskoulutuksen perinteet puuttuvat sieltä kokonaan. Ammatillisilla oppilaitoksilla on ollut vakiintunut asema ammatillisen koulutuksen järjestämisessä ja niiden yhteistyö työelämän kanssa on ollut vähäistä. Vasta viime aikoina Ruotsissa on aloitettu keskustelemaan oppisopimuskoulutuksen kehittämisestä ja tehty yrityksiä sen edistämiseksi, mutta useat historialliset perinteet vaikeuttavat oppisopimuskoulutuksen käytäntöjen omaksumista. (Vartiainen & Viinisalo 2009.)

Kansainvälisessä tarkastelussa huomataan, että oppisopimusjärjestelmät ovat eri maissa varsin erilaisia, vaikka käsite oppisopimuskoulutus on kaikille malleille yhteinen. Tämä tekee eri maiden oppisopimuskoulutusten vertailusta vaikeaa. Merkittävimmät erot liittyvät oppisopimuskoulutuksen organisointiin ja hallinnointiin sekä oppisopimusopiskelijan rooliin. Esimerkiksi Keski-Euroopassa oppisopimusopiskelija katsotaan opiskelijaksi, joka oppii vähitellen täysivaltaiseksi ammattilaiseksi, kun taas Pohjoismaissa oppisopimusopiskelijaan suhtaudutaan täysivaltaisena työntekijänä, mikä muuttaa oppisopimuksen luonteen täysin erilaiseksi (Viinisalo 2013).

## *2.4 Oppisopimus nuorten koulutusmuotona*

Historian valossa oppisopimuskoulutus on alun perin ollut nuorten koulutusmuoto, jonka taustajajatuksena on ollut tavoite ammatin siirtymisestä sukupolvelta toiselle. Nykymuotoinen oppisopimusmalli on kuitenkin vahvasti mielletty aikuiskoulutusmuodoksi ja sen toimiminen nuorten koulutusmuotona on haasteellista. Oppisopimuskoulutuksen on toivottu tavoittavan etenkin ilman toisen asteen koulutusta olevat syrjäytymisvaarassa olevat nuoret, mutta toisaalta on todettu, että oppisopimuskoulutus edellyttää opiskelijalta vahvaa itseohjautuvuutta ja omaa aktiivisuutta (Leino

2011; Ojalainen 2015). Tämä ristiriita on varmasti yksi syy, miksi nykymuotoinen oppisopimuskoulutus ei tavoita kovinkaan paljon nuoria.

Perinteinen tie oppisopimuskoulutukseen on, että opiskelija hankkii itse työpaikan, johon pääsee opiskelemaan oppisopimuksella. Usein työpaikan saaminen on kuitenkin hankalaa ilman aiempia kontakteja yrityksiin ja työnantajiin. Tämän vuoksi nuorten oppisopimuskoulutuksen tukemiseksi on viime vuosina pyritty kehittämään erilaisia malleja oppisopimukseen pääsyn helpottamiseksi. Esimerkiksi X+Y –malli tai toisin sanoen 2+1 –malli tarjoaa nuorelle joustavan mahdollisuuden siirtyä oppilaitosmuotoisesta ammatillisesta koulutuksesta oppisopimuskoulutukseen esimerkiksi opintojen viimeiseksi vuodeksi. Malli perustuu siihen, että alan perustaidot opiskellaan ensin oppilaitoksessa, jonka jälkeen opiskelijan on helpompi siirtyä oppisopimuskoulutukseen opintojen viimeiseksi vuodeksi. (Stadin ammattiopisto 2015.) Tämä lyhentää myös työnantajien sitoutumisaikaa oppisopimussuhteeseen, mikä voi madaltaa heidän kynnystään lähteä mukaan oppisopimukseen.

Nuorten tuettu oppisopimusmalli kehitettiin vuosina 2013-2015 osana Opetus- ja kulttuuriministeriön hanketta, jonka tarkoituksena oli parantaa alle 25-vuotiaiden, vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien nuorten oppisopimusmahdollisuuksia. Osana hanketta luotiin myös nuorten oppisopimukseen ennakkopakso, jonka aikana nuorella on mahdollisuus tutustua mahdolliseen oppisopimuspaikkaan ja vastaavasti työnantajalla nuoreen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013a.) Ennakkopaksion tavoitteena on rohkaista enemmän työnantajia tarjoamaan oppisopimuspaikkoja, kun oppisopimuskoulutuksen edellytyksiä voidaan arvioida ennakkopaksion aikana ennen varsinaisen oppisopimuksen solmimista. Ennakkopaksion peruseriaatteena on, että se on harjoittelua eikä siitä makseta palkkaa. Sen sijaan nuori saa ennakkopaksosta opintopisteitä, jotka voidaan sisällyttää suoritettavaan tutkintoon tai tutkinnon osaan. 1.8.2015 lähtien oppisopimuksen ennakkopakso on kulu-  
lut osana ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaan koulutukseen (lyhennys VALMA). VALMA-koulutus muodostuu erilaisista opintopoluista, joista yksi on oppisopimuskoulutuksen ennakkopakso eli oppisopimuskoulutukseen valmentautuminen. Opiskelija voi missä tahansa vaiheessa VALMA-koulutusta siirtyä varsinaiseen oppisopimusmuotoiseen tutkintotavoitteiseen ammatilliseen koulutukseen. (Opetushallitus 2015.)



## *2.5 Oppisopimus lisä-, täydennys- tai henkilöstökoulutuksena*

Oppisopimuskoulutusta voidaan hyödyntää myös työelämässä olevien henkilöiden, pääsääntöisesti aikuisten lisä- ja täydennyskoulutukseen. Tarve lisä- ja täydennyskoulutukselle työuran aikana nousee yleensä tehtävien muuttumisen ja laajentumisen takia tai uusien toimintatapojen ja työkalujen kehittymisen myötä. Yritysten näkökulmasta oppisopimus voi toimia keinona kehittää organisaation henkilöstön osaamista eli yhtenä tapana henkilöstökoulutukseen. Oppisopimuskoulutus tarjoaa yritykselle mahdollisuuden räätälöidä juuri heidän tarpeisiin sopiva opintokokonaisuus ja toteuttaa se kustannustehokkaasti normaalin työnteon ohessa. Oppisopimuskoulutus on edullinen vaihtoehto kalliille ostopalveluina tuotetuille henkilöstökoulutuksille, minkä lisäksi yrityksille maksetaan koulutuskorvausta työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneista kustannuksista. Oppisopimuskoulutus on yritykselle tehokasta täsmäkoulutusta, joka voidaan usein toteuttaa heidän lähtökohtien ja toiveiden mukaisesti, yrityksen strategiaa ja liiketoimintaa tukien. Erona aitoon henkilöstökoulutukseen, henkilöstökoulutuksena toimivaan oppisopimuskoulutukseen työnantaja ei voi velvoittaa työntekijöitä ilman heidän tahtoaan, sillä oppisopimuskoulutukseen lähteminen on aina opiskelijan oma valinta (Nikkilä 2013, 21).

Pohjosen (2005, 26-27) mukaan viime vuosien kehitys on johtanut siihen, että raja selkeän henkilöstökoulutuksen ja valtion tukeman ammatillisen aikuiskoulutuksen välillä on muuttunut häilyväksi, mikä on tuonut mukanaan epäselvyyksiä koulutuksen rahoitukseen liittyvissä asioissa. Lähtökohtaisesti henkilöstökoulutuksen rahoitusvastuu kuuluisi olla työnantajalla, mutta käytettäessä oppisopimuskoulutusta henkilöstökoulutuksen roolissa rahoitusvastuu pystytään siirtämään valtiolle ja kunnille. Aikuiskoulutuksessa on kuitenkin pyritty uudistukseen, jossa valtion tuki pystytettiin keskittämään selvemmin työvoimakoulutuksen ja omaehtoisen koulutuksen piiriin, ja työnantajat vastaisivat henkilöstökoulutukseen liittyvistä kustannuksista. Tässä kohtaa olisi tärkeää miettiä myös oppisopimuskoulutuksen rahoitusvastuuta uudelleen, erityisesti henkilöstökoulutuksen roolissa toimivassa oppisopimuskoulutuksessa.

## 2.6 Katsaus aikaisempaan tutkimukseen

Oppisopimuskoulutuksen tutkimus on selvästi alkanut yleistyä, sillä viime vuosien aikana on valmistunut useita uusia oppisopimuskoulutusta käsitteleviä tutkimuksia. Perinteisesti oppisopimuskoulutusta käsittelevistä tutkimuksista suurin osa keskittynyt lähinnä opiskelijan näkökulmaan ja työpaikkojen tai työnantajien kannalta asiaa on tutkittu huomattavasti vähemmän. Työnantaja-osapuoli on merkittävässä roolissa oppisopimuskoulutuksen toteuttajana ja mahdollistajana, joten on tärkeää tuoda myös heidän ääni esille. Vielä vuoden 2014 aikaan kandidaatintutkielmaani tehdessä en löytänyt yhtäkään opinnäytetyötä tai muuta tutkimusta, joka olisi keskittynyt tutkimaan asiaa työnantajan näkökulmasta. Nyt kuitenkin on valmistunut muutama tutkimus, jossa tarkastellaan oppisopimuskoulutusta myös yrityksen ja työnantajan lähtökohdista.

Eija Lehtosen toukokuussa 2016 Tampereen yliopistossa valmistuneessa pro gradu -tutkielmassa ”Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta: hyödyt ja haasteet” tarkasteltiin oppisopimuskoulutusta työnantajan näkökulmasta katsottuna. Erityisesti tutkimuksella haluttiin kartoittaa, millaisia hyötyjä ja haasteita työnantajat kokevat oppisopimuksesta olevan. Tutkimuksessa haastateltiin yhdeksää työnantajan edustajaa yrityksistä, joissa oli ollut useampia oppisopimuskoulutussuhteita. Merkittävimmiksi hyödyiksi työnantajat kuvasivat opiskelijan ammatillisen osaamisen lisääntymisen, uuden tiedon ja taitojen jakaminen organisaation sisällä muille työntekijöille, yrityksen kehittämisen sekä työntekijän sosiaalistumisen työpaikan käytäntöihin. Haasteiksi puolestaan mainittiin opiskelijaan liittyvät tekijät, ohjaamiseen ja teoriaopintoihin kuluva aika sekä vaikeudet työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistämisessä. (Lehtonen 2016.)

Lehtosen (2016) tutkimusasetelma on hyvin samanlainen kuin oma vuonna 2015 valmistunut kandidaatintutkielmani, jossa tutkin työnantajien kokemuksia oppisopimuskoulutuksen toimivuudesta. Jopa tutkimuskysymykset ovat osittain samat kuin omassa tutkielmassani, sillä keskeisenä osana omaa tutkimustani oli myös selvittää oppisopimuskoulutuksen tarjoamia hyötyjä sekä haasteita työnantajien näkökulmasta katsottuna. Tutkimustulokset ovat hyvin yhteneväisiä toistensa kanssa. Kandidaatintutkielmani mukaan suurimmat hyödyt yritykselle olivat työntekijöiden kouluttaminen oman tarpeen mukaan, uuden ja päivittyneen tiedon saaminen ja jakaminen työyhteisössä sekä merkityksellisyyden luominen työsuhteeseen. Suurimmat haasteet sen sijaan liittyivät

työjärjestelyihin oppisopimusopiskelijoiden lähiopetuspäivinä sekä teoriaopetuksen ja käytännön työn vastaavuuteen toisiinsa, kuten myös Lehtosen (2016) tutkimuksessa mainittiin.

Lähelle omaa tutkimusasetelmaani tullaan Hanni Holmström-Kuokkalan keväällä 2016 valmistuneessa pro gradu-tutkielmassa, jossa tutkittiin oppisopimuskoulutusta henkilöstön kehittämisen muotona. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia oppisopimuskoulutuksen muodossa toteutettua henkilöstökoulutusta työntekijöiden ammatillisen kasvun ja kehittymisen näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena kaupan alan yrityksessä, jossa aineisto kerättiin haastattelemalla kahta työnantajan edustajaa sekä keräämällä temaattisia kirjoitelmia koulutukseen osallistuneilta työntekijöiltä. Tutkimuksen mukaan koulutuksella oli myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen, joista mainittiin konkreettisenä muun muassa teknisten tietojen laajentuminen sekä ammatti-identiteetin vahvistuminen. Yrityksen näkökulmasta oppisopimuskoulutus oli hyvin vastannut yrityksen tarpeisiin ja tuottanut lisäarvoa kasvaneen ammattitaidon, osaamisen ja motivaation myötä sekä toiminut keinona yrityksen toimintatapojen ja -käytäntöjen uudistamiseen. (Holmström-Kuokkala 2016.) Tässä tutkimuksessa Holmström-Kuokkalan tutkimusasetelmaa laajennetaan vertailemaan oppisopimuksen muodossa toteutettua lisä-, täydennys- ja henkilöstökoulutusta ”perinteiseen” nuorten ammatillisen koulutuksen muotona toimivaan oppisopimuskoulutukseen.

Tutkimuksia oppisopimuskoulutuksesta aikuiskoulutuksena ja henkilöstön kehittämiskeinona löytyy jonkin verran, mutta nuorten oppisopimuskoulutukseen keskittyvät tutkimukset ovat selkeästi harvinaisempia. Marjoriina Rengon (2014) pro gradu –tutkielmassa ”Oppisopimuskoulutus kaupan alalla – Nuoren aikuisen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä” kohderyhmänä olivat nuoret aikuiset, jolla tutkimuksessa tarkoitettiin 24-35 -vuotiaiden ikäryhmää. Sen sijaan alle 25-vuotiaisiin ilman ammatillista peruskoulutusta olevien nuorten oppisopimuskoulutukseen keskittyviä tutkimuksia en löytänyt ollenkaan. Tämä varmasti selittyy osittain sillä, että nuorten oppisopimuskoulutus on selkeästi harvinaisempaa kuin aikuisten. Myös Rengon tutkielmassa ongelmana oli ollut tutkimuksen alkuperäiseen kohderyhmään sopivien haastateltavien löytäminen, sillä lähes kaikki oppisopimusopiskelijat olivat olleet tätä vanhempia.

Työpaikkaa oppimisympäristönä oppisopimuskoulutuksen kontekstissa on tutkittu muun muassa Rintalan ym. (2015) kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa, jossa tutkimusaineistona toimi 17 vertaisarvioitua artikkelia. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli tunnistaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistäviä sekä estäviä tekijöitä, ja tämän myötä löytää keinoja oppisopimuskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjaksojen kehittämiseen. Kirjallisuuskatsauksen perusteella oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät kytkeytyvät oppijaan itseensä kuin koko työyhteisöönkin. Parhaiten oppimista pystytään edistämään oppijan aktiivisella osallistumisella ja toimijuudella sekä kasvavalla vastuulla, jos hänellä on tarpeeksi tukea ja ohjausta saatavilla. Ohjaussuhteessa tärkeintä on ohjaussuhteen vastavuoroisuus ja tasa-arvoisuus, joka mahdollistaa oppimisen ja osaamisen jakamisen molemmin puolin. (Rintala ym. 2015, 9-21.)

# 3 TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA OPPIMINEN

Työelämän muutoksien myötä ammatillinen koulutus on siirtynyt viime aikoina jatkuvasti lähemmäksi työelämää (Pohjonen 2005, 66). Työssä oppimisesta on tullut merkittävä keino ammatillisen kehityksen ja kasvun edistämiseen. Työpaikoista on tullut tärkeitä oppimisympäristöjä. Tässä luvussa tarkastellaan, millaisena oppimisympäristönä työpaikka näyttäytyy oppisopimuskoulutuksen kontekstissa ja millaisia edellytyksiä työssä oppimisen tukeminen asettaa työpaikalle.

## 3.1 Työpaikka oppimisympäristönä

Työssä oppiminen on perinteinen ammatillisen oppimisen muoto, joka on viime vuosien kehityksen myötä nousemassa uudestaan merkittäväksi osaksi ammatillista koulutusta. Yleisesti ottaen työssä oppimisella tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista, mikä on olennainen osa oppisopimuskoulutusta. Työssä oppimisen käsitteen tarkempi määrittelemineen on kuitenkin hankalaa, sillä yhtä, yksiselitteistä ja vakiintunutta määritelmää ei ole. Aiemmissa tutkimuksissa puhutaan työssä oppimisesta sekä yhteen että erikseen kirjoitettuna. Toiset tutkijat erottavat työssä oppimisen ja työssäoppimisen välillä merkityseron. Esimerkiksi Uusitalon (2001, 13-14) mukaan työssäoppimisella yhteen kirjoitettuna tarkoitetaan opiskelijan omaan osaamiseen, kokemukseen ja työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen opettajan ohjaukseen perustuvaa työympäristössä ja työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Työssäoppiminen tarkoittaa siis käytännön työtehtävissä tapahtuvaa opetus-suunnitelman mukaista opiskelua osana toisen asteen tutkintoa. Myös Jokinen ym. (2009, 9-10) määrittelevät käsitteen samasta näkökulmasta. Heidän mukaansa oppisopimuskoulutukseen liittyvä työssä oppiminen eroaa tästä, sillä ammatillista kasvua ja osaamisen kehittämistä lähestytään eri suunnasta. Työssä oppimisella erikseen kirjoitettuna tarkoitetaan työntekijöiden oppimista työpaikalla. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 9-10.) Koska oppisopimus perustuu työsuhteeseen, oppisopimuskoulutuksen kontekstissa puhutaan työssä oppimisesta erikseen kirjoitettuna. Merkittävin ero on, että oppisopimuskoulutuksen työssä oppiminen on luonteeltaan työpaikalähtöistä, kun taas työssäoppiminen on lähtöisin oppilaitoksen opetussuunnitelmasta. (Viinisalo 2010, 21; Viinisalo 2013, 19.) Toisaalta esimerkiksi Pohjonen (2005) ei tee tällaista käsitteellistä

erottelua, vaan käyttää työssäoppimisen käsitettä molemmissa tapauksissa yhteen kirjoitettuna. Tässä tutkimuksessa oppisopimuskoulutuksen kontekstissa käytetään työssä oppimisen käsitettä erikseen kirjoitettuna.

Oppisopimuskoulutuksessa työpaikoilla tapahtuva työssä oppiminen on merkittävä osa oppimisprosessia. Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten kanssa, jonka vuoksi ihmisten tulee oppia toimimaan erilaisissa tilanteissa ja tekemään yhteistyötä, jotta työssä oppimista pystytään tukemaan ja tehostamaan (Grönfors 2010). Oppisopimuskoulutuksessa työpaikka toimii oppimisympäristönä, jossa työssä oppimista tapahtuu. Lähtökohtaisesti työpaikkoja ei ole luotu oppimisympäristöiksi, vaan niiden toimintaa ohjailee ensisijaisesti tuotannolliset ja taloudelliset tekijät. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen katsotaan olevan luonteeltaan ei-muodollista, informaalia oppimista. Informaali oppiminen määritellään päivittäisessä toiminnassa, kuten työssä, tapahtuvaksi oppimiseksi, jonka tavoitteena ei ole minkään tutkinnon suorittaminen. Informaali oppiminen ei ole erikseen suunniteltua ja organisoitua, vaan tapahtuu arkipäivän tilanteissa. (Viitala 2007, 188.) Informaali oppiminen saattaa olla myös insidentaalista eli esimerkiksi työtoiminnan ohessa tapahtuvaa satunnaisoppimista, mikä tarkoittaa, ettei oppiminen ole työn itse tarkoitus (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000).

Erilaiset työpaikat ovat luonnollisesti erilaisia oppimisympäristöjä. Billettin (1994, 12) mukaan oppimisympäristöjä ei tule arvioida sen mukaan, ovatko ne formaaleja vai informaaleja, vaan sen mukaan, onko niillä mahdollisuuksia tarjota tilaisuuksia oppimiseen ja osallistumiseen, ja kuinka yksilöt sitoutuvat työhönsä. Työpaikoilla voidaan paljon vaikuttaa itse siihen, millaiseksi sen tarjoama oppimisympäristö muodostuu. Billet (2004) nimittää työpaikan tarjoamia oppimismahdollisuuksia tarjoumiksi. Erilaisilla työnteekoon liittyvillä ratkaisulla voidaan joko parantaa tai heikentää työpaikan tarjoamia oppimisedellytyksiä. Tämän vuoksi oppisopimuskoulutuksessakin on huomioitava, että työpaikka tarjoaa riittävät mahdollisuudet osallistumiseen ja takaa tasavertaiset lähtökohdat oppimiseen kaikille oppisopimuskoulutukseen osallistuville opiskelijoille.

### *3.2 Työssä oppimisen edellytykset*

Työpaikan tarjoamat riittävät oppimisedellytykset ovat lähtökohta oppisopimuskoulutuksen toiminnalle. On tärkeää, että yrityksellä on halua ja valmiuksia kehittää toimintatapojaan niin, että ne

edistävät oppisopimusopiskelijan työssä oppimista ja tätä kautta ammattitaidon kehittymistä sekä ammatillista kasvua. Tässä alaluvussa käsitellään työssä oppimisen edellytyksiä työpaikoilla ja yleisimpiä keinoja, joilla työssä oppimista voidaan tukea ja edistää.

Fuller & Unwin (2003) ovat kehittäneet viitekehyksen, jonka kautta oppisopimuskoulutuksen oppimisympäristöjen laatua voidaan arvioida sen mukaan, tarjoavatko ne mahdollistavan vai rajoittavan ympäristön oppimiselle. Mahdollistavat ja rajoittavat tekijät työpaikoilla ovat muodostuneet pitkän ajan kuluessa historiallisten, organisaationaalisten ja taloudellisten prosessien yhteisvaikutuksena. Usein kyseiset piirteet ovat työyhteisöissä tiedostamattomia. Fuller & Unwin luonnehtivat mahdollistavan oppimisympäristön olevan sellainen, joka ottaa huomioon opiskelijan aiemman kokemuksen ja osaamisen, tarjoaa mahdollisuuksia osallistumiseen ja oppimiseen niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin ja tähtää pitkän tähtäimen urakehitykseen. Mahdollistavan oppimisympäristön luovalla työpaikalla opiskelijan tavoitteet ja organisaation tarjoamat kehitysmahdollisuudet ovat samansuuntaisia ja vastaavat toisiaan. Opiskelijaan suhtaudutaan työpaikalla täysivaltaisena työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Sen sijaan rajoittava oppimisympäristö tarjoaa suppeammat mahdollisuudet oppisopimusopiskelijan oppimiseen. Tällöin on tyypillistä, että opiskelijan osallistuminen työprosesseihin on rajoitettu vain yhteen tehtävään ja paikkaan, eikä hänen aiempaa osaamistaan huomioida työtä organisoidessa. Tällaisissa työpaikoissa oppisopimusopiskelijaan suhtaudutaan enemmänkin avustajana ja koulutuksen oppimistavoitteita ei oteta huomioon. Yritykselle tärkeintä on vain, että opiskelijan osaaminen vastaa organisaation välittömiin tarpeisiin. (Fuller & Unwin 2003, 411.)

Työssä oppimisen ja ammatillisen kehittymisen edistämisen kannalta oppisopimuskoulutuksessa erityisesti työpaikkaohjauksella on suuri merkitys. Oppisopimuskoulutuksen työpaikkaohjaus muistuttaa läheisesti mentorointia. Mentorointi määritellään kokeneemman mentorin ja kokemattomamman aktorin väliseksi kehittäväksi vuorovaikutussuhteeksi, jossa mentori tukee, ohjaa ja antaa palautetta aktorille hänen kehittyemisestään. Tavoitteena on edistää nuoremman työntekijän osaamisen kehittymistä sekä uralla etenemistä. (Ruohotie 2000, 222; Leskelä 2010, 166.) Mentorointi on myös tärkeä keino säilyttää työyhteisössä olevaa hiljaista tietoa ja varmistaa sen siirtyminen nuoremmalle sukupolvelle, sillä se mahdollistaa organisaatiossa vallitsevien arvojen, asenteiden, normien ja toimintatapojen välittämisen (Virtainlahti 2009). Työpaikkakouluttajan ja oppisopimusopiskelijan suhde muistuttaa läheisesti mestari-oppipoika-mallia, jossa kokeneempi työntekijä

toimii mentorina nuoremmalle työntekijälle. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on neuvoa oppisopimusopiskelijaa työtehtävissä ja toimia hänen ammatillisen kehittymisen tukena. Työpaikkakouluttaja vahvistaa toiminnallaan oppisopimusopiskelijan ammatillisen identiteetin kehittymistä oikealla tavalla. Työpaikkakouluttajan vastuulla on tukea opiskelijaa saavuttamaan yhdessä määritellyt työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteet sekä arvioida opiskelijan edistymistä opinnoissaan. (TREDU 2014.) Hyvä työpaikkakouluttaja on erittäin merkityksellinen oppisopimusopiskelijan työssä oppimisen edistämiseksi.

Työpaikan tarjoamia oppimisedellytyksiä voidaan työpaikalla parantaa myös erilaisten työntekoon liittyvien järjestelyiden ja käytäntöjen kautta. Oppimisen edistämiseksi ensisijaisen tärkeitä ovat työpaikan tarjoamat koulutusmahdollisuudet. Oppisopimuskoulutukseen osallistuvilla työpaikoilla asenne työntekijöiden kouluttamiseen on usein positiivinen, ja henkilöstön osaamista kehitetään aktiivisesti monilla eri keinoilla. Monissa yrityksissä oppisopimuskoulutus toimii yhtenä henkilöstökoulutuksen välineenä, jonka kautta pyritään takaamaan henkilöstön ammattitaidon ajantasaisuus nykypäivän jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseksi yritysten on aiheellista järjestää henkilöstölleen säännöllisesti myös muita koulutuksia sekä kursseja, esimerkiksi erilaisia työssä vaadittavia kortteja varten. Koulutuksien on kuitenkin tärkeitä olla sisällöltään työntekijöitä motivoivia, jotta niistä on hyötyä. Tärkein tekijä tähän on, että työntekijällä on mahdollisuus soveltaa koulutuksessa opittua teoriaa käytännön työtehtävissä. Siksi oppisopimuskoulutuksen työpaikkaa valittaessa tulee varmistua, että työpaikalla on mahdollisuus harjoitella käytännössä tutkintoon kuuluvia osaamisalueita. Työssä oppimisen kannalta on tärkeää, että työtehtävät ja -menetelmät ovat ajantasaisia ja vastaavat koulutuksen sisältöä.

Yksi työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osa-alue on uuden työntekijän huolellinen perehdyttäminen työtehtäviinsä. Perehdyttämisen tavoitteena on auttaa uusi työntekijä pääsemään nopeasti kiinni tehokkaaseen työntekoon sekä työyhteisön jäseneksi (Viitala 2007, 189-190). Huolellinen perehdyttäminen antaa mahdollisuudet työtehtävien tehokkaalle oppimiselle, toimii lähtökohtana laadukkaalle työsuoritukselle sekä vähentää työssä tapahtuvien virheiden määrää.

Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen voidaan vaikuttaa myös työtehtävien organisoinnilla. Keskeistä on, että oppisopimusopiskelijalla on tarpeeksi mahdollisuuksia osallistua organisaation toi-



mintaan ja työprosesseihin (Tikkamäki 2006, 332). Työtehtävien on tärkeää olla tarpeeksi haasteellisia sekä monipuolisia, jotta työ antaa mahdollisuuksia uuden oppimiselle. Esimerkiksi työnkierrolla voidaan monipuolistaa oppisopimusopiskelijan osaamista työtehtävien vaihtuvuuden kautta. Työnkierrossa työntekijöitä siirretään eri työtehtäviin tietyksi ajaksi oppimaan uutta ja tämän kautta saamaan uusia näkökulmia organisaation toimintaan (Viitala 2007, 190-191). Muutokset haastavat aina työntekijää uuden opetteluun ja toimivat näin ollen tehokkaana oppimista edistävänä tekijänä (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 228).

Oppimisen kannalta yksi tärkeä tekijä on toimivat arviointi- ja palautekäytännöt. Säännöllisen rakentavan palautteen saaminen muodostaa lähtökohdan oman toiminnan kehittämiseksi. Palautekulttuuri työpaikalla tulee olla avoin ja vuorovaikutuksellinen kaikkien työyhteisön jäsenten välillä. Useimmiten palautetta saadaan esimieheltä, mutta on todettu, että oppimisen kannalta työkavereilta saatava vertaispalaute on usein merkittävämmässä roolissa (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 227). Myös itsearviointi on yksi tärkeä arviointikeino, sillä se antaa keinon säännölliseen, jokapäiväiseen työsuorituksen arviointiin. Itsearviointi edellyttää kuitenkin opiskelijalta omaa aktiivisuutta ja kykyä reflektoida toimintaansa, ja useassa tapauksessa jää melko vähäiseksi. Tikkamäki (2006, 333-334) korostaakin, että reflektiivisiä prosesseja edistävät arviointi- ja palautekäytännöt tulisi organisoida osaksi arkipäivän työsuoritusta.

Merkittävä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen vaikuttava tekijä muodostuu työpaikan ilmapiiristä. Jotta oppisopimusopiskelija kokisi työpaikan ilmapiirin positiiviseksi ja oppimista edistäväksi, häneen tulee suhtautua täysivertaisena ja tasa-arvoisena työyhteisön jäsenenä, jota koskee samat vastuut, velvollisuudet ja etuudet kuin kaikkia muitakin työntekijöitä. Positiivinen ilmapiiri edesauttaa yhteisöllisyyden ja avoimen sosiaalisen vuorovaikutuksen muodostumista työpaikalla, mikä luo hyvät lähtökohdat oppimiselle, sillä suurin osa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tapahtuu sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta muilta työyhteisön jäseniltä (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 227). Avoin sosiaalinen vuorovaikutus mahdollistaa myös hiljaisen tiedon jakamisen työyhteisön sisällä. Oppisopimusopiskelijan näkökulmasta työpaikkakouluttajalta ja muilta kokeneemmilta työntekijöiltä saatava tieto ja osaamisen jakaminen ovat erittäin tärkeässä roolissa työssä oppimisen kannalta.

Työssä oppimisessa korostuu usein oppijan oma toiminta oppimiseen vaikuttavana tekijänä. Useimmiten lähtökohtana ammatillisen osaamisen jakamiselle työyhteisössä on opiskelijan oma kiinnostus ja halu ottaa asioista selvää. On tärkeää, että opiskelijalla on kyky kysyä ja olla omaaloitteinen, sillä kysymysten ja vastausten kautta myös hiljaista tietoa välittyy tehokkaasti. Tämän kautta opiskelija pystyy itse parantamaan omia oppimisedellytyksiään työpaikalla. Oppiminen edellyttää myös itsereflektiivisyyden taitoja eli oman toiminnan pohdintaa ja työtapojen kyseenalaistamista (Tikkamäki 2006, 332). Oppisopimusta onkin luonnehdittu itseohjautuvien ja lahjakaiden oppijoiden koulutusmuodoksi, koska opiskelijan omalla aktiivisuudella on suuri merkitys oppimisessa (Ojalainen 2015).

Työpaikan tarjoamia oppimisedellytyksiä arvioitaessa on otettava huomioon myös työpaikan ja opiskelijan yhteensopivuus. Työssä oppiminen on aina yksilöllistä ja ihmisten välillä on eroa, siinä, miten ja millaisilla menetelmillä oppimista pystytään parhaiten tehostamaan. Työpaikan tarjoamat potentiaaliset oppimismahdollisuudetkaan eivät välttämättä takaa, että oppimista tapahtuu myös käytännössä (Tikkamäki 2006, 335). Tämän vuoksi oppijan olisi tärkeää itse tuntea omat vahvuutensa ja heikkoutensa, sekä ymmärtää miten niitä voidaan kehittää oppimisen edistämiseksi (Ruohotie 2000, 55). Työssä oppiminen on luonteeltaan hitaasti etenevä sosiaalinen prosessi, jossa opiskelijan sisäiset sekä ulkoiset tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 234). Työssä oppimiseen vaikuttavat siis sekä opiskelijan yksilölliset tekijät sekä organisaation tarjoamat oppimisedellytykset, mutta tärkeintä on niiden yhteensopivuus. Oppisopimuskoulutuksessa on siis syytä kiinnittää huomiota sopivan oppisopimuspaikan valintaan ja varmistua, että kyseinen työpaikka tarjoaa opiskelijalle sellaisen oppimisympäristön, joka edistää juuri kyseisen henkilön työssä oppimista.

### *3.3 Ammatillinen kehittyminen ja kasvu*

Oppisopimuskoulutus on ammatillisen koulutuksen muoto, jonka tavoitteena on kohottaa yksilön ammatillista osaamista, kehittää työelämää sekä vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Yhdeksi osaksi elinikäistä oppimista voidaan katsoa ammatillinen kasvu, joka määritellään yksilön ammatillisen osaamisen kehittymisen ja ammatillisen identiteetin vahvistumisen prosessiksi. Ammatillinen kasvu on luonteeltaan pitkäkestoinen ja jatkuva oppimis-

prosessi, jonka myötä yksilö hankkii tietoja, taitoja ja kykyjä, joita hyödyntämällä hän pystyy vastaamaan muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Ammatillisen kasvun taustalla on ajatus elinikäisestä oppimisesta, joka tähtää yksilön jatkuvaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen läpi työuran. Tavoitteena on pystyä suoriutumaan työstä mahdollisimman tehokkaasti sekä reagoimaan mahdollisimman joustavasti ja ketterästi muuttuviin tilanteisiin, kuten työn uusiin vaatimuksiin tai alan vaihdokseen. (Ruohotie 2000, 9.) Muuttuvan työelämän vaatimukset, kuten tiedon lisääntyminen ja kompleksisuus, teknologian muutokset ja innovatiivisuuden merkityksen kasvu ja kansainvälistyminen sekä kilpailun kiristyminen tekevät ammattitaidon jatkuvasta kehittämisestä ja ammatillisesta uusiutumisesta välttämätöntä.

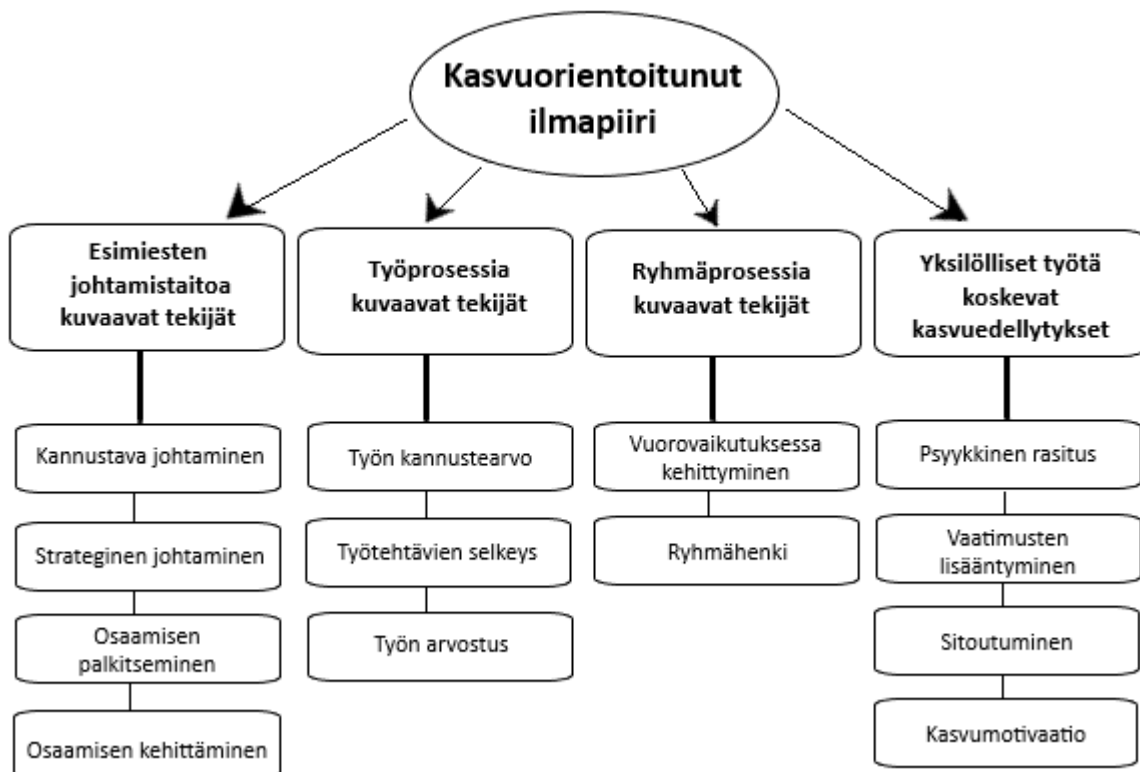
Oman osaamisen jatkuvan kehittämisen lisäksi ammatillista kasvua on myös ammatillisen ja persoonallisen identiteetin uudelleenmäärittely. Eteläpelto & Vähäsantanen (2015) kuvaavat ammatillista identiteettiä elämänhistoriaan perustuvaksi käsitykseksi itsestä ammatillisena toimijana. Ammatillinen identiteetti muodostuu käsityksistä siitä, millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen, millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaisi kehittyä, mitä hän pitää työssään tärkeänä ja mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan. Ammatillinen identiteetti sisältää myös ihmisen työtä koskevat arvot, tavoitteet ja uskomukset. Kuten nykypäivän työelämä, myös ammatillinen identiteetti on pirstaloitunut, muuttuva ja epäjatkuva. Identiteetti rakentuu vuorovaikutuksessa suhteissa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin, joten se vaatii jatkuvaa uudelleen neuvottelua ja määrittelyä työuran aikana.

Työelämän muuttumisen myötä ammatillisen identiteetin merkitystä on kyseenalaistettu. Miten ja millainen ammatillinen identiteetti voi muodostua kun nykyään korostetaan elinikäistä oppimista, jatkuvaa uusiutumista, moniosaajuutta ja työurat ovat usein hyvin katkonaisia ja pirstaloituneita? (Eteläpelto & Vähäsantanen 2015; Filander 2006.) Nykypäivän työmarkkinat edellyttävät kuitenkin yhä vahvempaa käsitystä omasta osaamisesta sekä itsestä suhteessa työhön ja ammattiin, mikä vaatii tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä. Kun työelämä ei tarjoa mahdollisuuksia vahvan ammatillisen identiteetin rakentamiselle, tarvitaan omaan minään ja persoonallisuuteen kytkeytyvää ammatillista kasvua. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2015, 27-28.)

Työelämä ei aina tarjoa mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen rakentamiselle (Eteläpelto & Vähäsantanen 2015, 28). Parhaassa tapauksessa ammatillinen kasvu jatkuu pysyvänä läpi työuran,

mutta käytännössä usein kasvuprosessi katkeaa jossain vaiheessa. Tähän syynä on työn muuttuminen rutinoituneeksi, jonka myötä työmotivaatio heikkenee sekä työ menettää merkityksellisyytensä. Tällöin joudutaan pohtimaan, miten ammatillisen kasvun prosessi pystytään käynnistämään uudelleen sekä tukemaan sen etenemistä. Ruohotie (2000) on esittänyt mallin, joka jäsentää ammatillista kasvua laukaisevia tekijöitä sekä kasvun edellytyksiä. Kasvutekijät jaotellaan mallissa kolmeen eri kategoriaan: organisatorisiin kasvutekijöihin, työrooliin liittyviin kasvutekijöihin sekä henkilökohtaisiin kasvutekijöihin.

**Organisatorisilla kasvutekijöillä** viitataan työtehtävissä ja työympäristössä tapahtuviin muutoksiin, jotka vaativat uusien taitojen oppimista ja näin ollen edistävät ammatillista kehittymistä ja kasvua. On todettu, että ihmiset pyrkivät kehittämään itseään, mikäli työympäristö tarjoaa siihen tukea, mahdollisuuksia ja haasteita. Osaamisen johtamisessa on tärkeää huolehtia, että toiminnalla vahvistetaan henkilön sisäistä motivaatiota ylläpitää ja kehittää ammatillista kompetenssiaan. Siksi on pyrittävä luomaan työyhteisö, joka tukee toiminnallaan työntekijöiden ammatillista uusiutumista ja kehittymistä. (Ruohotie 2000, 59-62.) Kasvuorientoituneen ilmapiirin myötä organisaatiossa voidaan tukea henkilöstön ammatillisen kasvua ja oppimista sekä vahvistaa organisaatioon sitoutumista ja työmotivaatiota. Yksilön ammatillinen kasvu perustuu pitkälti yksilön ja toimintaympäristön vuorovaikutukseen, joten siksi on olennaista, millainen toimintaympäristö on luonteeltaan. Kasvuorientoitunut ilmapiiri muodostuu kolmestatoista eri osatekijästä (Kuvio 1). (Ruohotie & Nokelainen 2009, 36-57.)



**Kuvio 1:** Kasvuorientoitunut ilmapiiri (mukaillen Ruohotie & Nokelainen 2009)

Kasvuorientoituneen ilmapiirin muodostumiseen vaikuttavat tekijät voidaan jaotella neljään päätekijään: esimiesten johtamistaitoa, työprosessia, ryhmäprosessia sekä yksilöllistä työtä kuvaaviin kasvutekijöihin. Esimiehen toiminnassa tärkeää on strategiaan pohjautuva ja kannustava johtaminen, joka ottaa huomioon osaamisen kehittymisen arvioinnin ja asetetut tavoitteet sekä muistaa palkita henkilöstöä niiden täyttymisestä. Työprosessia kuvaavista tekijöistä kasvuedellytyksiin vaikuttaa työn luoma kannustearvo eli kuinka monipuolista ja haasteellista työ on, ja kuinka siinä on mahdollista kehittää ammatillista osaamista. Lisäksi työtehtävien selkeys sekä työn arvostus on tärkeää, jotta työ tuottaa työntekijälle selkeitä palkkioita ja palautetta, joka motivoi kehittymään työssä edelleen. (Ruohotie & Nokelainen 2009, 36-57.)

Ryhmäprosesseissa työpaikalla pitäisi pyrkiä kehittämään vuorovaikutuksellisuutta työtilanteissa esimerkiksi tiimityön muodossa. Kun työ suoritetaan ryhmissä ja ongelmatilanteet sekä työhön liittyvät päätökset tehdään yhdessä, saadaan työyhteisöön luotua avoin ilmapiiri ja hyvä ryhmähenki, joka mahdollistaa muun muassa yhteisöllisen oppimisen ja hiljaisen tiedon jakamisen. Yksilöä koskevat ammatillista kasvua edistävät tekijät liittyvät työhyvinvointiin. Esimiehen on pyrittävä

ehkäisemään työstä aiheutuvaa psyykkistä rasitusta ja pidettävä huoli, että työn vaatimukset ovat tasapainossa yksilön voimavarojen kanssa, sillä muutoin työn aiheuttama kuormittuneisuus voi toimia ammatillisen kasvun esteenä. Työhyvinvointi kehittyy monien tekijöiden tuloksena, johon vaikuttavat muun muassa johtamistavat, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työn luonne (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012). Tämän vuoksi kasvuorientoitunut ilmapiiri työpaikalla edistää myös yksilöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointi taas on yhteydessä yksilön sitoutumiseen työhön ja organisaatioon sekä työntekijän omaan kasvumotivaatioon, mikä on erittäin merkityksellistä niin työn tuloksellisuuden kuin yksilön ammatillisen kehittymisen kannalta.

Toinen kasvuedellytysten kategoria on **työrooliin liittyvät kasvutekijät**. Tällä tarkoitetaan työhön sisältyviä vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia sekä sen kannustavuutta ja motivoivuutta. Työn tulee tyydyttää yksilön kasvutarpeita, jotta se voi olla kehittävä. On todettu, että haasteellinen ja vaihteleva työ luo hyvät lähtökohdat yksilön kasvupotentiaalin käytölle, kun taas yksitoikkoinen ja rutiininomainen työ voi ehkäistä sitä. Työstä oppiminen on tehokkainta, silloin kun työssä kohdataan haasteellisia tilanteita, jotka luovat oppimismahdollisuuksia. Työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen ja niistä oppiminen on usein motivoivaa ja edistää tehokkaasti ammatillista kasvua ja kehittymistä. (Ruohotie 2000, 53-54.)

Kolmas kategoria Ruohotien mallissa on **henkilökohtaiset kasvutekijät**. Esimerkiksi ikä, muutokset elämäntilanteessa, perheessä tai terveydessä voivat saada ihmiset pohtimaan työhönsä ja uraansa liittyviä odotuksia ja tavoitteita. Turhautuminen kyseisellä hetkellä vallitsevaan tilanteeseen laukeaa usein muutospyrkimykset, mikä toimii ammatillista kasvua kehittäväksi tekijäksi. Erityisesti vahvan oppimisorientaation omaavat ihmiset uskovat omien kykyjensä olevan muutettavissa ja asettavat tavoitteita, jotka tähtäävät oman ammatillisen kompetenssin kehittämiseen. (Ruohotie 2000, 54-57.)

Ammatillista oppimista ja osaamisen kehittymistä edistää myös se, että oppija tuntee omat vahvuutensa sekä heikkoutensa sekä pystyy olemaan realistinen omien uratavoitteidensa suhteen ja muuttamaan ne toteutettavissa oleviksi tavoitteiksi. Oppijan vahva itseluottamus sekä kyky kääntää vastoinkäymiset oppimismahdollisuuksiksi edesauttavat oppimista ja asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Tavoitteiden saavuttaminen johtaa sisäisiin onnistumisen kokemuksiin, jotka vuo-

rostaan vahvistavat omanarvontunnetta, ammatillista identiteettiä sekä sitoutumista työhön. Näiden tekijöiden on todettu olevan positiivisesti yhteydessä ammatillisen osaamisen kehittämiseen tähtääviin koulutuksiin osallistumiseen, kehittämistavoitteiden asettamiseen sekä niiden saavuttamiseen. (Ruohotie 2000, 54-57.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia oppisopimuskoulutusta, sen toimivuutta ja toteutusta kahdessa erilaisessa tapauksessa. Tutkimuksessa vertaillaan oppisopimuskoulutusta nuorten ammatillisen peruskoulutuksen muotona sekä työssä olevien aikuisten täydennyskoulutusmuotona. Tavoitteena on tarkastella kahta erityyppistä oppisopimussuhdetta sekä työnantajien että opiskelijoiden näkökulmasta. Edellä esitetyn katsauksen perusteella vaikuttaa siltä, että oppisopimus toimii paremmin työelämässä olevien aikuisten kuin ammatillista perustutkintoaan hankkivien nuorten koulutusmuotona. Tutkimuksen intressinä on selvittää, miksi oppisopimus toimii paremmin aikuisten koulutusmuotona kuin nuorten, ja pohtia, miten nuorten oppisopimuskoulutusta pitäisi kehittää, jotta se toimisi paremmin.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia edellytyksiä ja tavoitteita työnantajat ja opiskelijat asettavat oppisopimuskoulutukselle
  - a) nuorten ammatillisessa koulutuksessa
  - b) aikuisten täydennyskoulutuksessa?
2. Miten oppisopimuksen osapuolet, opiskelijat ja työnantajat, kuvaavat työpaikkaa oppimisympäristönä, työssä oppimista ja ammatillista kehittymistä
  - a) nuorten ammatillisessa koulutuksessa
  - b) aikuisten täydennyskoulutuksessa?
3. Minkälaisia kehittämistarpeita oppisopimuksen osapuolet näkevät
  - a) nuorten ammatillisessa koulutuksessa
  - b) aikuisten täydennyskoulutuksessa?



## 4.2 Tutkimuskohde

Tutkimuksen kohteena on kaksi kohdeorganisaatiota, joissa oppisopimuskoulutusta on käytetty erilaisiin käyttötarkoituksiin: toisessa alle 25 -vuotiaiden nuorten ammatillisen koulutuksen muotona ja toisessa jo työelämässä olleiden aikuisten täydennyskoulutuksen muotona. Molemmissa kohdeorganisaatioissa aineistoa kerättiin sekä työnantajan edustajilta että oppisopimuskoulutukseen osallistuneilta työntekijöiltä, jotta asiasta saatiin mahdollisimman monipuolinen käsitys.

Kohdeorganisaatioista nuorten oppisopimuskoulutusta edusti pieni, kehittyvä IT-alan yritys, jossa oli ollut syksystä 2016 lähtien kaksi 18 -vuotiasta tieto- ja viestintätekniikan perustutkintoa opiskelevaa oppisopimusopiskelijaa. Heillä oppisopimuskoulutus oli lähtöisin työssäoppimisjaksosta, jolla he olivat olleet aiemmin yrityksessä. Nuoret olivat peruskoulun jälkeen menneet oppilaitosmuotoiseen ammatilliseen koulutukseen opiskelemaan datanomeiksi. Haastattelussa molemmat nuoret kuvailivat oppivansa enemmän käytännössä tekemällä, joten kuullessaan mahdollisuudesta suorittaa viimeinen vuosi oppisopimuksella, he olivat pyrkineet löytämään työssäoppimispaikkaan yrityksen, jossa tämä olisi mahdollista. Työssäoppimisjakson myötä työnantajalle oli jäänyt opiskelijoista hyvä mielikuva ja positiivisia kokemuksia, jonka myötä työnantaja oli osoittanut kiinnostuksensa palkata heidät yritykseen töihin. Tämän myötä nuoret päätyivät yritykseen viimeiseksi vuodeksi ns. 2+1 –mallin oppisopimuskoulutukseen. Kyseiset oppisopimusopiskelijat olivat ensimmäiset yrityksessä olleet oppisopimusopiskelijat. Työnantajan edustajana kyseisen organisaation haastattelussa toimi oppisopimuskoulutuksesta vastaava HR-henkilö.

Aikuiskoulutuksena toimivaa oppisopimuskoulutusta edusti keskisuuri sosiaalipalvelualan yritys, jossa oli jo useiden vuosien ajan käytetty oppisopimuskoulutusta henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutuksen ja osaamisen kehittämisen muotona. Useimmiten oppisopimusopiskelijat olivat olleet yrityksen omaa henkilöstöä, joilla oli taustallaan jo oppilaitoksessa hankittu pohjatutkinto, jonka kautta yritykseen työllistyminen oli ollut mahdollista. Koska kyseessä oli sosiaalialan yritys, alalla työskentelyyn on säännellyt pätevyysvaatimukset, eikä peruskoulupohjalta töihin tuleminen ollut tämän takia mahdollista. Tämän vuoksi oppisopimusopiskelijat olivat kaikki aikuisia ja oppisopimus toimi pääasiassa tapana yrityksen omien työntekijöiden jatko- ja täydennyskoulutukseen. Oppisopimuksella oli suoritettu muun muassa lähihoitajan, hoiva-avustajan tai lähiesimiestyön ammattitutkintoja. Oppisopimukset olivat lähteneet opiskelijoiden omasta aloitteesta ja motivaatiosta, mutta

työnantajan puolelta kouluttautumiseen oli kannustettu aktiivisesti ja suhtautuminen koulutukseen oli ollut erittäin myönteistä ja joustavaa. Haastattelussa työnantajan edustajana toimi yrityksen toimitusjohtaja.

Useimmiten aikuisten oppisopimuskoulutusta käytettiin vastaamaan työtehtävien muuttumisen myötä syntyneisiin osaamistarpeisiin. Haastattelemani aikuisoppisopimusopiskelija oli ollut kyseisessä yrityksessä töissä yli 10 vuotta sairaanhoitajan tehtävissä, mutta jokin aika sitten työnkuva oli laajentunut pitämään sisällään myös esimiestehtäviä. Tämän myötä hän koki tarvetta ammatillisen osaamisensa kehittämiseen ja lähti opiskelemaan oppisopimuskoulutukseen lähiesimiestyön ammattitutkintoa. Oppisopimus toimi tässä tapauksessa täydennyskoulutuksen välineenä, jonka myötä kyseinen henkilö pystyi joustavasti työn ohessa kehittämään osaamistaan ja saamaan työkaluja uusia työtehtäviä varten. Aikuiskoulutuksen näkökulmasta katsottuna oppisopimuskoulutuksen merkitys henkilöstön muutostilanteissa näyttää korostuvan erityisesti.

#### *4.3 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat*

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli sekä aineiston keruu että analyysi toteutettiin käyttäen laadullisia menetelmiä. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on valittu tähän tutkimukseen, sillä se sopii parhaiten tutkimaan ihmisten käsityksiä, asenteita ja ajatuksia jostakin tietyistä aiheista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tavoitteena on luoda laaja-alaista ymmärrystä käsiteltävästä ilmiöstä (Eskola & Suoranta 1998). Pyrkimyksenä on enemmänkin yleistämisen sijaan selittää ja ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä (Alasuutari 2011, 237). Tutkimuksen tavoitteena ei siis ole luoda mitään yleistävää käsitystä asiasta, vaan tuoda esiin kaksi erilaista oppisopimussuhdetta sekä vertailla niiden toimintaa toisiinsa nähden.

Tutkimus on luonteeltaan tapaustutkimus (*case study research*), sillä tutkimuksen tarkoituksena on kuvata tiettyä rajattua kokonaisuutta. Tapaustutkimukselle tyypillistä on, että tutkimuskohteena on yksittäinen tapaus, tilanne tai tapahtuma tai joukko tapauksia, joita tarkastellaan erityisesti niihin liittyvien prosessien osalta. Tavoitteena on muodostaa tarkka ja totuudenmukainen kuva tutkittavasta ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa tapauksina olivat oppisopimussuhteet kahdessa eri yrityksessä. Vaikka tapaustutkimuksessa tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä muihin tapauksiin, antaa se kuitenkin mahdollisuuden arvioida ja pohtia tuloksia myös suhteessa laajempaan mittakaavaan.

(Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä mielessä tällä tutkimuksella voi olla annettavaa oppisopimuskoulutuksen kehittämistyölle myös laajemmassa kontekstissa.

#### *4.4 Menetelmänä teemahaastattelu*

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 199) mukaan haastattelu on tiedonhankintamenetelmänä ainutlaatuinen, koska siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelu on haastattelijan ja haastateltavan välistä keskustelua, joka syntyy osallistujien yhteisen toiminnan tuloksena (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 13). Tämän vuoksi haastattelujen etuna on niiden joustavuus sekä aito vuorovaikutus, mikä tarjoaa haastattelijalle mahdollisuuden tulkita vastauksia tilanteen mukaisesti. Haastattelussa tutkittavalla on mahdollisuus tuoda vapaasti esille itseään koskevia asioita ja antaa oman äänensä kuulua. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 199.) Vastaavasti myös haastateltavalla on mahdollisuus ohjata tiedonhankintaa kysymällä haastateltavalta hänen näkemyksiään ja kokemuksiaan tietyistä aiheista, jotta haastattelijä saisi mahdollisimman laajan kuvan tutkimastaan ilmiökentästä (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 14). Tutkimushaastattelu eroaa spontaanista keskustelusta sen institutionaalisuuden vuoksi. Haastattelun kulkua ohjaa aina tietty päämäärä, johon haastattelulla pyritään. Tutkimushaastatteluissa ohjaavana tekijänä toimii tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset. Tästä syystä haastattelijä toimii yleensä haastattelua ohjaavana osapuolena. (Ruusuvuori & Tiittula 2005b, 22-23; Hirsjärvi & Hurme 2015, 42-43.)

Strukturoiduista haastattelukysymyksistä huolimatta haastattelun kulkua on mahdotonta ennakoita. Haastattelutilanteessa haastattelijan tulee osata tarpeen mukaan motivoida haastateltavaa, pitää haastattelua yllä ja kuljettaa haastattelua oikeaan suuntaan. Kuten Eskola & Suoranta (1998, 90) toteavatkin, ”kaikkein pitää olla varautunut”. Tämän vuoksi haastattelun yhtenä haasteena on, että haastattelijalta vaaditaan taitoa ja kokemusta, jotta aineiston keruuta pystytään säätelemään joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastattelujen teko edellyttää huolellista suunnittelua ja valmistautumista haastattelutilanteeseen, mikä on myös varsin aikaa vievää ja työlästä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35.) Haastattelujen toteuttaminen vaatii laajaa taustatyötä, mikä pitää sisällään muun muassa aihepiiriin perehtymisen, haastattelurungon muodostamisen, sopivien haastateltavien etsimisen sekä haastatteluajkojen sopimisen. Itse haastattelutilanteet vaihtelevat yleensä kestoaltaan noin puolesta tunnista tuntiin. Tämän lisäksi haastattelujen purkaminen kirjalliseen muo-

toon ja niiden analyysi vaatii tarkkaa aineistoon perehtymistä. Haastattelujen järjestämisen työläyden takia niillä ei usein voida tavoittaa kovin suurta vastaajajoukkoa, vaan haastattelun tarkoituksena onkin syventää muutaman eri tutkittavan ajatuksia tarkemmin.

Tässä tutkimuksessa aineiston hankinnan menetelmänä käytettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Puolistrukturoidulle teemahaastattelulle ominaista on, että haastattelu etenee pääosin ennalta mietittyjen kysymysten kautta, jotka on kohdennettu tiettyihin tutkimuksen viitekehyksestä nouseviin teemoihin. Haastattelutilanteen mukaan kysymysten muoto ja järjestys voivat kuitenkin muuttua ja haastateltavilta voidaan kysyä myös tarkentavia lisäkysymyksiä. (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 11.) Haastattelun teema-alueet ovat kuitenkin kaikille haastateltaville samat (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa vastauksia ei ole sidottu tiettyihin vaihtoehtoihin, vaan haastateltavalle annetaan vapaus vastata kysymyksiin omin sanoin (Eskola & Suoranta 1998). Tässä tutkimuksessa jokainen haastattelu eteni samojen teemojen mukaisesti, jotta analyysissa voitiin vertailla haastateltavien kokemuksia ja ajatuksia tietyistä asioista, ja tarkastella teemoja eri näkökulmista. Kysymykset ja niiden asettelu kuitenkin vaihtelivat haastateltavasta riippuen. Teemahaastattelurunkoja muodostettiin kaksi erilaista: työnantajien haastatteluun ja oppisopimusopiskelijan haastatteluun omansa. Aineiston keruussa käytetyt haastattelurungot löytyvät tämän tutkimusraportin liitteistä (Liite 2 ja 3).

#### *4.5 Aineiston keruu*

Aineiston keruu toteutettiin haastattelemalla kahdesta eri kohdeorganisaatiosta yhteensä kahta työnantajan edustajaa ja kolmea oppisopimusopiskelijaa. Tutkimukseen sopivien yritysten ja haastateltavien löytämiseksi otin yhteyttä Tredun oppisopimuskeskukseen, josta olin saanut apua aineiston keruuseen ja haastateltavien hankkimiseen jo kandidaatintutkielmaani tehdessä. Yhteys henkilöni Tredusta välitti tutkimuspyyntöäni tutkimusasetelmaan sopiville yrityksille, joista löytyi melko nopeasti kiinnostuneita osallistujia. Tämän jälkeen otin itse yhteyttä yrityksiin sähköpostitse, informoin heitä tutkimuksestani ja sen tarkoituksesta tarkemmin, ja sovin heidän kanssaan haastatteluajat (Liite 1). Lisäksi haastattelupyynnön yhteydessä informoitiin haastateltavia tutkimuksen luottamuksellisuudesta, anonymiteetista ja tietosuojasta, joihin palataan tarkemmin vielä luvussa 6.

Nuorten oppisopimuskoulutusta käyttävästä yrityksestä haastateltavaksi saatiin yksi työnantajan edustaja sekä kaksi alle 25 –vuotiasta oppisopimusopiskelijaa ja aikuisten oppisopimuskoulutusta edustavasta yrityksestä haastatteluun saatiin yksi työnantajan edustaja sekä yksi opiskelija. Yhteensä haastateltavia tutkimukseen saatiin täten viisi kappaletta. Tutkimusasetelman kannalta katsoin aineiston koon riittäväksi, sillä kyseessä oli tapaustutkimus ja edustettuna oli molemmista yrityksistä sekä työnantajan että oppisopimusopiskelijan edustajia, mikä mahdollisti tutkittavan ilmiön tarkastelun monesta eri näkökulmasta. Kuten Eskola ja Suoranta (1998) toteavat ”ratkaisevaa ei ole aineiston koko, vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys”. Tämän vuoksi haastateltaviksi valittiin vain ne henkilöt, joilta oletettiin saavan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88).

Haastattelut toteutettiin huhtikuussa 2017 haastateltavien omilla työpaikoilla. Haastattelupaikat valikoituivat haastateltavien omasta toivomuksesta, sillä tarkoitus oli tehdä tilanteesta mahdollisimman helppo ja avoin eikä viedä tarpeettomasti heidän työaikaansa. Muutoin kaikki haastattelut olivat yksilöhaastatteluita, mutta nuorten oppisopimusopiskelijoiden haastattelu toteutettiin parihaastattelun muodossa. Haastattelujen kesto vaihteli noin 20 minuutista vajaaseen tuntiin. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla aineiston analysoinnin helpottamiseksi. Nauhoittaminen oli ensiarvoisen tärkeää tutkimuksen onnistumiselle, sillä sen avulla haastattelutilanteeseen pystyttiin palaamaan vielä jälkeensä, tarkastelemaan tulkintoja uudelleen sekä tämän myötä raportoimaan tuloksia tarkemmin (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 15).

Haastattelujen toteuttamisen jälkeen haastattelunauhat litteroitiin eli kirjoitettiin auki sanalliseen muotoon tietokoneelle. Litteroinnit pyrittiin suorittamaan mahdollisimman pian heti haastattelutilanteiden jälkeen. Aineistojen litterointi suoritettiin perustarkkuudella eli kaikki puhutut lauseet ja virkkeet kirjoitettiin sanatarkasti ylös ilman erityisten litterointimerkkien käyttämistä. Litteroinnin tekemisen jälkeen aineistosta karsittiin pois joitain usein toistuneita täytesanoja (kuten niinku, tota noin), jotta aineisto saatiin helppolukuisemmaksi ja selkeämmäksi analysoida. Tällä tasolla toteutettu litterointi oli perusteltua, sillä analyysin keskiössä oli haastateltavien puheen sisältö, eikä itse vuorovaikutustilanne tai kielenkäyttö (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 61 sivua.

#### 4.6 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on tehdä aineistoon selkeyttä ja tämän kautta tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola & Suoranta 1998, 138). Tavoitteena on luoda ymmärrystä tutkittavasta asiasta. Laadullisen analyysin tekemiseen ei ole olemassa mitään tiettyjä sääntöjä, vaan analyysitapa valitaan sen mukaan, mikä tuo parhaiten vastauksen tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 219.) Analyysia ohjaavana tekijänä toimivat tutkimuskysymykset, jotka määrittävät sen, mistä juuri tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ja mihin asioihin huomio aineistossa kiinnitetään (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94).

Tässä tutkimuksessa analyysitapana käytettiin laadullista sisällönanalyysia. Tuomen & Sarajärven (2002, 93) mukaan sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää lähes kaikissa laadullisen tutkimuksen muodoissa. Se voidaan ymmärtää joko väljänä teoreettisena kehyksenä tai yksittäisenä metodina, minkä vuoksi sitä pystytään soveltamaan moniin erilaisiin tutkimuksiin. Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada tutkittava ilmiö kuvattua sanallisesti tiivistetyssä ja selkeässä muodossa, jotta aineistosta voidaan tehdä johtopäätöksiä. Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi oli muodoltaan teoriaohjaava. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa on tiettyjä teoreettisia kytkentöjä, jotka eivät kuitenkaan pohjaudu suoraan johonkin teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissa analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto ohjaa ja tukee analyysia. Teorian rooli on enemmänkin toimia analyysin etenemistä avustavana tekijänä. Analyysissa edettiin aineistolähtöisesti ja teoriaohjaava analyysitapa tuli esille lähinnä käsitteistössä, jotka nousivat jo ilmiöstä tiedettyinä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93-116.)

Aineiston analyysi aloitettiin aineiston keräämisen jälkeen aineistoon tutustumisella ja sen havainnoinnilla. Aineiston havainnointi lähti liikkeelle jo itse haastattelutilanteesta, jonka jälkeen aineistoa havainnoitiin ääninauhojen kuuntelun ja aineiston litteroinnin yhteydessä (Hirsjärvi & Hurme 2015, 136). Aineiston litterointi kuuluu myös olennaisena osana laadulliseen analyysiin. Litteroinnin yhteydessä aineisto koodattiin eli kullekin vastaajalle annettiin oma koodimerkkinsä ja -värinsä, jotta eri henkilöiden vastaukset oli helppo erottaa aineistosta toisistaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95.) Tämän tutkimusraportin luvussa 5 on suoria lainauksia haastatteluaineistoista, joissa tietyn henkilön vastauksiin viitataan seuraavilla koodeilla:

N-TA = nuorten opiskelijoiden työnantaja

A-TA = aikuisopiskelijan työnantaja

N-O1 ja N-O2 = nuoret oppisopimusopiskelijat

A-O = aikuisoppisopimusopiskelija

Litteroinnin jälkeen aineisto järjestettiin haastattelurungon teemojen mukaan eli aineistosta koottiin asioita, mitä kustakin haastatteluteemasta oli sanottu. Analyysissa edettiin systemaattisesti tutkimuskysymysten mukaan. Aineistosta pyrittiin teemoittelemalla nostamaan esiin aiheita, mitä haastateltavien vastauksissa käsiteltiin. Teemoittelun myötä pystyttiin vertaamaan eri henkilöiden näkemyksiä asioista sekä tunnistamaan yhtäläisyydet ja erilaisuudet käsitellyissä teemoissa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95.) Lopuksi keskeisimmät teemat koottiin taulukoihin tutkimuskysymyksittäin, jossa analyysin tuloksia pystyttiin tiivistämään ja jäsentämään selkeästi sekä helpottamaan tulosten vertailua eri näkökulmien kesken.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tulosluvussa käsitellään ja vertaillaan tutkimuskysymysten asettamia tutkimustehtäviä teemoittain. Analyysi etenee tutkimuskysymyksittäin. Luvussa 5.1 käsitellään ensimmäistä tutkimuskysymystä eli oppisopimukselle asetettuja edellytyksiä ja tavoitteita. Luvut 5.2 ja 5.3 käsittelevät toista tutkimuskysymystä eli työpaikkaa oppimisympäristönä, työssä oppimista sekä ammatillista kehittymistä. Toisen tutkimuskysymyksen laajuuden vuoksi sen käsittely on jaettu kahteen eri alalukuun. Luvussa 5.4 käsitellään kolmatta tutkimuskysymystä eli oppisopimuksen kehittämistarpeita. Jokaista tutkimuskysymystä analysoidaan ensin nuorten oppisopimuskoulutuksen ja tämän jälkeen aikuisten oppisopimuskoulutuksen osalta sekä työnantajien että oppisopimusopiskelijoiden näkökulmasta.

### *5.1 Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet*

Tässä alaluvussa käsitellään ensimmäistä tutkimuskysymystä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tehtävänä oli selvittää, millaisia edellytyksiä ja tavoitteita työnantajat ja opiskelijat asettavat oppisopimuskoulutukselle nuorten ammatillisessa koulutuksessa ja aikuisten täydennyskoulutuksessa. Esittelen seuraavaksi analyysin tulokset, ensin nuorten oppisopimuskoulutuksen ja sen jälkeen aikuisten oppisopimuskoulutuksen osalta sekä työnantajien että opiskelijoiden näkökulmasta. Tulokset on tiivistetty teemoittain luvun loppuun taulukkomuotoon (Taulukko 5.1).

#### **(1.1) Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet: nuorten opiskelijoiden työnantajan näkökulma**

Nuorten oppisopimusopiskelijoiden työnantajan haastattelussa nousi esille kolme teemaa koskien oppisopimuskoulutukselle asetettuja edellytyksiä ja tavoitteita: ajalliset resurssit, osaamisen kehittäminen ja nuorten tukeminen. Ensiksi, nuorten oppisopimusopiskelijoiden työnantajan mukaan oppisopimuskoulutuksen edellytyksenä on erityisesti riittävät ajalliset resurssit oppisopimusopiske-



lijan opettamiseen. Oppisopimuskoulutus vaatii yritykseltä panostusta oppisopimusopiskelijan ohjaamiseen sekä hänen oppimisen arviointiin. Oppisopimusopiskelijan ohjaaminen ei kosketa aina pelkästään esimiestason työntekijöitä ja varsinaista työpaikkakouluttajaa, vaan koko yrityksen henkilöstöä, sillä apua ja neuvoa kysytään usein myös työkavereilta. Haastattelemani työnantajan mukaan ajallisten resurssien tarve korostuu erityisesti oppisopimussuhteen alkuvaiheessa, kun uusia työntekijöitä joudutaan perehdyttämään tehtäviinsä eikä nuorten oppisopimusopiskelijoiden osaamistaso ole välttämättä vielä niin kehittynyt kuin tutkinnon suorittaneella uudella työntekijällä.

*N-TA: ”Se tietysti, että vaatii niin kun resursseja meidän työntekijöiltä, et niillä on aikaa opettaa, varsinkin aluks. Et sitten jos on just vähän niin kun alhaisempi toi osaamistaso vielä niin sillan se vaatii aika paljon, mutta noi nuoret nyt oppii niin nopeesti.”*

Toiseksi, nuorten oppisopimuskoulutusta edustaneessa yrityksessä työnantajan tavoitteena nousi esille erityisesti yrityksen osaamisen kehittäminen rekrytoimalla uusia ja hyviä työntekijöitä yritykseen oppisopimuksen kautta. Samalla taustalla oli myös halu tukea työuraansa aloittavia nuoria. Yrityksessä arvostettiin, että nuoret työntekijät pystyivät tuomaan yritykseen uusia ajatuksia ja tuoretta osaamista sekä jakamaan koulussa saamaansa oppia myös yrityksen muille työntekijöille. Yhtenä tavoitteena oli kehittää yrityksen vanhojen työntekijöiden osaamista tuomalla heidän työhönsä uutta näkökulmaa oppisopimusopiskelijoiden ohjaamisen myötä. Päivittyneen osaamisen saaminen oli tässä yrityksessä erityisen merkityksellistä, koska kyseessä oli IT-alalla toimiva nopeasti kehittyvä ja kasvava yritys, jossa ajan hermolla pysyminen on välttämätöntä. Lisäksi yrityksen organisaatiokulttuuriin kuului halu tukea nuoria opiskelijoita työuransa alussa.

*N-TA: ”Että nää työntekijät, jotka ei siis oo oppisopimuksella, ne opettelis enemmän tavallaan opettaa noita nuorempia sitten, et ne kehittyis siinä sitten, koska niitä kummiskin tulee jatkuvasti ketä tarvii opettaa ja tarvii sitä ohjausta, niin sitä myöten ehkä noille vanhimmille työntekijöille just sellasta kehitystä ja kasvua.”*

## **(1.2) Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet: nuorten opiskelijoiden näkökulma**

Nuorten oppisopimusopiskelijoiden näkemykset oppisopimuksen edellytyksistä ja tavoitteista käsittelevät seuraavia teemoja: oppisopimuksen edellytyksiksi kuvailtiin motivaatiota, aikaa ja henkilökohtaisia valmiuksia, kun taas oppisopimuksen tavoitteina nähtiin osaamisen kehittäminen ja työelämään kiinnittyminen. Ensiksi, nuorten oppisopimusopiskelijoiden mukaan oppisopimusopiskelu edellyttää aitoa motivaatiota oppimiseen ja käytännön työn tekemiseen. Haastattelemani nuoret opiskelijat kuvailivat oppisopimuksen olevan koulutusmuotona selkeästi haastavampi ja työläämpi kuin oppilaitosmuotoinen ammatillinen koulutus. Eteneminen on oppisopimuskoulutuksessa nopeampaa ja opiskelu vaatii vahvaa itseohjautuvuutta ja oppimiskykyä. Toisaalta kuitenkin molemmat nuoret opiskelijat kokivat oppisopimuskoulutuksen tehokkaammaksi koulutusmuodoksi kuin perinteisen ammatillisen koulutuksen. Tämä havainto vahvistaa jo aiemmissakin tutkimuksissa esille tullutta seikkaa, että oppisopimus soveltuu parhaiten lahjakkaiden ja motivoituneiden opiskelijoiden koulutusmuodoksi. (Leino 2011; Ojalainen 2015.)

*N-O1: ”Semmoselle, jolla on oikeesti motivaatioo nuoressa iässä lähtee jo tekeen asioita itte. Työelämään tutustuun ja näin. Et monesti kun on koulussa viel niin ei kauheesti monella ehkä oo sitä intoo lähtee vielä.”*

Toiseksi, nuorten oppisopimusopiskelijoiden tavoitteet keskittyivät työuralla alkuun pääsemiseen ja ammattitaidon saamiseen. Molemmat opiskelijat kuvasivat pääasialliseksi tavoitteekseen saada jalkaa oven väliin oman alan työpaikkaan sekä oman alan työtehtävien ja -tapojen oppimisen. Vaikka työpaikoilla tapahtuvat oppimisjaksot ovat lisääntyneet myös oppilaitosmuotoisessa ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksen ehdoton hyvä puoli on sen työelämälähtöisyys. Oppisopimuksessa opiskelija pääsee jo koulutuksen aikana saamaan käsityksen todellisesta työelämästä ja oppii tärkeitä työelämätaitoja.

*N-O1: ”Vähän siihen mukaan päästä siihen oman alan työnkuvaan mukaan, että oppii sit alan tapoja ja vähän enemmän kuitenkin kun koulussa.”*

### **(1.3) Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet: aikuisopiskelijan työnantajan näkökulma**

Aikuisoppisopimusopiskelijan työnantajan haastattelussa esiin nousi viisi eri teemaa: oppisopimuksen edellytyksiä käsittelevät teemat ovat aika, organisointi ja joustavuus, kun taas tavoitteita kuvaavat teemat ovat osaamisen kehittäminen ja henkilöstön sitouttaminen. Ensiksi, aikuisopiskelijan työnantaja nosti haastattelussa oppisopimuskoulutuksen järjestämisen vaativan erityisesti ajallisia resursseja yritykseltä. Toiseksi, ajan lisäksi yritykseltä vaaditaan panostusta koulutuksen organisointiin, jotta pystytään varmistamaan oppimisen tapahtuminen ja sen systemaattinen arviointi. Työnantajan vastuulla on huolehtia, että työtehtävät vastaavat suoritettavan tutkinnon vaatimuksia ja että kaikki osaamisalueet tulee käsiteltyä ja arvioitua. Työnantajan pitää myös varmistaa, että opiskelijan opinnot etenevät ja tarpeen mukaan motivoida häntä eteenpäin. Kolmanneksi, oppisopimusopiskelun ja työn yhteensovittaminen vaatii työnantajalta myös joustavuutta, esimerkiksi lähiopetuspäiviin liittyvien poissaolopäivien suhteen.

*A-TA: ”Se vaatii tietysti sellasta organisointia siitä, että oikeesti on niitä väli-seurantajaksoja ja käydään läpi rauhassa sitä. Että sitä aikaa pitää olla ja olla se struktuuri tarkasti mietitty, et mitä kohtia opiskellaan ja mitä sit tuottaa.”*

Oppisopimuskoulutuksen käyttö yrityksessä liittyi usein työn muuttumiseen ja sen aikaan saamaan oman henkilöstön koulutustarpeeseen. Taustalla oli usein työntekijän oma halu edetä työurallaan kohti vaativampia ja monipuolisempia tehtäviä, mikä edellytti lisäkouluttautumista ja pätevöitymistä uusiin tehtäviin. Työnantajan puolelta oppisopimuskoulutukseen suhtauduttiin myönteisesti ja kouluttautumista tuettiin, sillä työntekijöiden osaamisen kehittämisellä on monia hyötyjä yrityksen kannalta. Yrityksen tavoitteena oli oppisopimuskoulutuksen myötä vahvistaa ja laajentaa yrityksensä henkilöstön ammattiosaamista esimerkiksi erityisosaamisalueille, minkä kautta pystytään parantamaan yrityksen kilpailukykyä ja valmiutta tuottaa palveluita uusilla osa-alueilla. Oppisopimuskoulutuksen myötä yrityksessä olevaa osaamista pystyttiin pitämään ajantasaisena ja jakamaan sitä myös muulle henkilöstölle sekä saamaan ideoita ja malleja myös yrityksen sisäisen koulutuksen kehittämiseen. Ammatillisen kehittymisen tukemisen myötä yrityksen tavoitteena oli myös sitouttaa työntekijöitensä yritykseen pidempiaikaisesti, sillä sosiaalipalvelualalla vallitseva työvoimapula ja vilkas vaihtuvuus aiheuttavat haasteita osaavan työvoiman löytämiseen.

*A-TA: ”Meillä ei oo juututtu paikalleen, vaan että meillä annetaan mahdollisuus, tuetaan eteenpäin. Niin, ne on semmosia et toivottavasti ne sitten näkyy myöskin siinä työntekijän näkökulmassa, ettei niin sanotusti jarruteta vaan kannustetaan. Ja sitten tietenkin niin jokainenhan tuo sitten niitä näkemyksiään, oppiaan sieltä.”*

*A-TA: ”Moni lähihoitaja on suorittanut esimerkiksi jalkahoitajan tai muistihoitajan tutkinnon, niin sehän pätevöittää heitä ja me ollaan vahvempia tuottaan sitä palvelua ja kilpailutuksessa ja sopimustilanteissa. Et meillä on ammattiosaajia, joilla on tällöisiä erityisosaamisalueita.”*

#### **(1.4) Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet: aikuisopiskelijan näkökulma**

Aikuisoppisopimusopiskelijan vastaukset käsittelivät kahta teemaa: oppisopimuksen edellytyksenä esiin nousi koulutuksen joustavuus ja tavoitteena osaamisen kehittäminen. Ensiksi, aikuisopiskelijan näkökulmasta oppisopimuskoulutuksen tärkeänä edellytyksenä erottui joustavuus. Haastattelemani aikuisoppisopimusopiskelija kuvasi olleen hyvin tyytyväinen oppisopimuskoulutukseen täydennyskoulutusmuotona, sillä se mahdollistaa työn ja opiskelun helpon yhteensovittamisen. Hänen mukaansa tärkeää oli, ettei koulutus kuormita liikaa työn ohessa, vaan on helppo ja joustava tapa suorittaa tutkinto.

Toiseksi, aikuisoppisopimusopiskelijan kannalta oppisopimuskoulutuksen tavoitteet liittyivät oman ammattiosaamisen kehittämiseen ja laajentamiseen. Muuttuneiden työtehtävien myötä haastattelemallani henkilöllä oli selkeä täydennyskoulutustarve esimiestyössä toimimiseen, johon oppisopimuskoulutus tarjosi joustavan ratkaisun. Tavoitteena hänellä oli saada oppisopimuskoulutuksen kautta osaamista erityisesti henkilöstötyössä toimimiseen, työyhteisön johtamiseen ja tämän kautta kehittyä paremmaksi esimieheksi alaisilleen. Taustalla oli aito kiinnostus ja halu kehittyä työssään, ja suoriutua tehtävistään niin hyvin kuin mahdollista. Osaamisen kehittäminen toimi myös olennaisena urakehityksen mahdollistajana.

*A-O: ”Sitten niin kun on eväät tavallaan hallita se oma työyhteisö ja ehkä sitten tulevaisuudessa sitten vielä laajemmaltikin.”*

**TAULUKKO 5.1:** Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet

TUTKIMUSKYSYMYS 1: OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN EDELLYTYKSET JA TAVOITTEET		
	Nuorten koulutus	Aikuiskoulutus
Työnantajat	<u>EDELLYTYKSET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aika:</b> Riittävästi aikaa perehdyttämiseen ja ohjaamiseen</li> </ul>	<u>EDELLYTYKSET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aika:</b> Riittävästi aikaa ohjaamiseen ja arviointiin</li> <li>• <b>Organisointi:</b> Koulutuksen osa-alueiden toteutuminen työssä</li> <li>• <b>Joustavuus:</b> Henkilöstön työn ja opiskelun yhteensovittamiseen</li> </ul>
	<u>TAVOITTEET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittäminen:</b> Hyvien työntekijöiden saaminen, tuore osaaminen. Uutta oppia myös vanhoille työntekijöille → hiljaisen tiedon jakaminen</li> <li>• <b>Tukeminen:</b> Nuorten tukeminen työuran alussa</li> </ul>	<u>TAVOITTEET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittäminen:</b> Ajan hermolla pysyminen, päivitettyä osaamista, uusiin osaamistarpeisiin vastaaminen. Osaamisen jakaminen muulle henkilöstölle. Osaamisen vahvistaminen erityisosa-alueilla → kilpailukyvyyn parantaminen</li> <li>• <b>Henkilöstön sitouttaminen</b></li> </ul>
Opiskelijat	<u>EDELLYTYKSET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motivaatio:</b> Aito motivaatio, halu oppia ja tehdä käytännön työtä</li> <li>• <b>Aika:</b> Aikaa ja panostusta oppimiseen</li> <li>• <b>Henkilökohtaiset valmiudet:</b> Itseohjautuvuus, oppimiskyky</li> </ul>	<u>EDELLYTYKSET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Joustavuus:</b> Koulutuksen ja työn joustava yhteensovittaminen</li> </ul>
	<u>TAVOITTEET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittäminen:</b> Alan työtehtävien ja -tapojen oppiminen</li> <li>• <b>Työelämään kiinnittyminen:</b> Jalkaa oven väliin oman alan työpaikkaan</li> </ul>	<u>TAVOITTEET</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittäminen:</b> Ammattiosaamisen vahvistaminen ja laajentaminen. Kehittyminen esimiestyössä: työyhteisön ja ihmisten johtaminen. → Urakehitys</li> </ul>

## 5.2 Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä

Tässä alaluvussa käsitellään toista tutkimuskysymystä. Toisen tutkimuskysymyksen tehtävänä oli selvittää, miten oppisopimuksen osapuolet, opiskelijat ja työnantajat, kuvaavat työpaikkaa oppimisympäristönä, työssä oppimista ja ammatillista kehittymistä. Tutkimuskysymyksen käsittely on jaoteltu niin, että tässä alaluvussa käsitellään työssä oppimista ja työpaikkaa oppimisympäristönä kuvaavia tekijöitä, ja seuraavassa alaluvussa ammatillista kehittymistä kuvaavia tekijöitä. Seuraavaksi esittelen analyysin tulokset, ensin nuorten oppisopimuskoulutuksen ja sen jälkeen aikuisten oppisopimuskoulutuksen osalta sekä työnantajien että opiskelijoiden näkökulmasta. Tulokset on tiivistetty teemoittain luvun loppuun taulukkomuotoon (Taulukko 5.2).

### **(2.1) Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä: Nuorten opiskelijoiden työnantajan näkökulma**

Nuorten oppisopimuskoulutusta edustavassa yrityksessä työssä oppimisen prosessi näyttäytyi itsenäisenä ja oppimisessa korostui erityisesti opiskelijan aktiivinen rooli tiedonhankkijana. Työssä oppimista kuvaavia teemoja olivat ohjaus, kokeileminen ja osaamisen jakaminen. Oppimisen tueksi opiskelijoille oli nimetty oma työpaikkakouluttaja, jolle oli annettu päävastuu opiskelijoiden ohjauksesta ja neuvomisesta, mutta myös muilta työntekijöiltä sai apua aina tarpeen mukaan. Kuitenkin alun perehdyttämisen jälkeen, opiskelijoille oli annettu vapaus lähteä itsenäisesti kokeilemaan ja yrittämään työntekoa, ja tämän kautta oppimaan. Haastattelemani työnantajan mukaan ajatuksena oli, ettei kukaan ole jatkuvasti vahtimassa ja hengittämässä niskaan, vaan opiskelijat saavat itse ottaa aktiivisen roolin oppimalla kokeilemisen kautta. Olennaista tällaisessa toimintamallissa oli virheiden salliminen ja niiden näkeminen oppimista edistävänä tekijänä.

*N-TA: ”Kannustetaan kaikkia täällä sellaiseen itseopiskeluun ja kehittämiseen, niin sitä myötä varmaan ja ei sillai haittaa, jos tekee pienen virheen, et mieluummin koittaa ja tekee sen virheen, kun sitten että tosi varovaisesti ja kysyy koko ajan apua.”*

Kolmas haastattelussa esiin noussut teema oli osaamisen jakaminen. Työssä oppimisen vuorovaikutuksellisuuden myötä oppimista oli tapahtunut myös toiseen suuntaan. Nuorten oppisopimuskoulutettujen työnantaja kertoi nuorten pystyneen jakamaan koulussa hankittua osaamistaan

myös vanhemmille työyhteisön jäsenille. Tällaista toimintaa kutsutaan käänteiseksi mentoroinniksi. Murphyn (2012) mukaan tietoa kulkee organisaation jäsenten välillä aina molempiin suuntiin, jonka myötä oppimista tapahtuu vastavuoroisesti iästä huolimatta. Käänteinen mentorointi vaatii yhteistyökykyä ja avoimuutta molemmilta osapuolilta, mutta antaa mahdollisuudet sukupolvien välisen kommunikaation parantamiseen ja uusien innovaatioiden syntymiseen. (Murphy 2012.) Työssä oppimisen tehokkuus perustuu tiiviiseen yhteistyöhön työyhteisön jäsenten välillä, joka mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtämisen ja jakamisen sukupolvelta toiselle.

*N-TA: "Varsinkin tässä loppuvaiheessa niin se on välillä kääntynyt sillee päin, että noi pojat on niin kun enemmänkin neuvonu jossain jutuissa sitten tavallaan meidän työntekijöitä."*

Työssä oppimista tukevia tekijöitä käsitteleviä teemoja olivat työyhteisö ja työtehtävät. Nuorten oppisopimuskoulutusta edustaneessa yrityksessä työssä oppimista edistävinä tekijöinä tuli esille työpaikan salliva ja vapaa ilmapiiri, joka kannusti oppijan omaan aktiiviseen rooliin oppimisensa edistäjänä. Työnantajan puolelta työssä oppimista oli tietoisesti tuettu antamalla opiskelijoille vapauksia valita omia työtehtäviään ja työtapojaan omien kiinnostustensa mukaisesti sekä vaihdella niitä sen mukaan, missä haluaa erityisesti kehittyä. Työtehtävien vaihtelevuudella pystytään kokonaisvaltaistamaan opiskelijoiden osaamista moniin erilaisiin tehtäviin ja kehittämään heitä kohti moniosaajuutta.

*N-TA: "No varmaan just se, että että ne saanu myös niin kun valita vähän niitä projekteja, mitä ne haluaa tehdä ja millä työkaluilla ne tekee ja näin poispäin. Että on just annettu niitä vapauksia ja että ne saa suuntaa, suunnata ne, sen työnsä siihen, mikä kiinnostaa tavallaan eniten."*

Nuorten oppisopimusta edustavassa yrityksessä oppisopimuskoulutus oli sujunut hyvin, eikä suuria työssä oppimista rajoittavia tekijöitä ollut esiintynyt. Työnantajan haastattelussa työssä oppimista rajoittavana tekijänä esille nousi aika ja erityisesti ohjaamiseen käytettävän ajan puute. Varsinkin oppisopimussuhteen alussa tulee olla tarpeeksi aikaa opiskelijan ohjaamiseen ja perehdyttämiseen. Myös muuttuvat tilanteet saattavat aiheuttaa hankaluuksia ohjaamiseen käytettävissä olevien resurssien suhteen. Tässäkin tilanteessa työnantaja korosti opiskelijan aktiivista roolia oppimisensa tukemisessa olemalla oma-aloitteinen ja itseohjautuvainen.

## **(2.2) Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä: Nuorten opiskelijoiden näkökulma**

Kuten nuorten työnantajan haastattelussa, myös nuorten opiskelijoiden haastattelussa työssä oppimista kuvaavat teemat käsittelivät ohjausta ja kokeilevaa oppimista. Vastauksissa korostui erityisesti oppijan oma aktiivinen rooli työssä oppimisessa. Nuoret kuvailivat oppisopimuskoulutuksen alussa saaneensa hyvän perehdytyksen työhönsä, jonka jälkeen heille annettiin vapaus lähteä itsenäisesti ja vapaasti tekemään töitä ilman jatkuvaa ohjausta ja valvontaa. Tarvittaessa neuvoa pystyi kysymään nimetyltä työpaikkakouluttajalta tai muilta työntekijöiltä. Opiskelijan näkökulmasta työssä oppiminen vaati omaa aktiivista otetta, itseohjautuvuutta ja ongelmanratkaisukykyä.

*N-O1: "Aina kun on semmonen mitä ei välttämättä osaa, niin kyllä sitä ite selvittelemällä ja kyselemällä niiltä ketkä on sitä aikasemmin tehny niin aika hyvin pääsee kärryille."*

Kolmas työssä oppimista kuvaava teema oli arviointi ja palaute. Oppimisen arviointi oli keskittynyt pääasiassa oppisopimuskoulutukseen liittyviin arviointitilanteisiin, mutta yrityksessä oli olemassa myös muita arvioinnin ja palautteenannon keinoja, kuten kehityskeskustelut, jolla työssä oppimista pystyttiin tukemaan. Oppisopimusopiskelijat kokivat palautteenannon olleen aktiivista myös työtilanteissa, ja pystyneet tämän kautta kehittämään osaamistaan paremmaksi.

*N-O1: "Ihan hyvin saanu tekemisestään palautetta niin hyvää kun jos on jotain mokannu niin kyllä siitä on aina parannettu."*

Työssä oppimista tukevat tekijät liittyivät myös opiskelijoilla työyhteisöön ja työtehtäviin. Molemmat nuoret oppisopimusopiskelijat korostivat työyhteisön avoimen ilmapiirin ja matalan organisaatorakenteen merkitystä työssä oppimista tukevana tekijänä. He kokivat tärkeänä, että neuvoa on voinut työyhteisössä mennä kysymään keneltä vaan. Erityisesti he kokivat yleisen työssä viihtymisen tukevan heidän työssä oppimistaan. Kun työtehtävät ja työympäristö koetaan mielekkäinä, työn tekeminen ja uuden oppiminen on mukavaa ja motivoivaa. Tämän vuoksi molemmat nuoret opiskelijat nostivat esille myös työtehtävien monipuolisuuden ja vaihtelevuuden merkityksen työssä oppimiselle. Uudet työtehtävät vaativat aina uuden oppimista, joka edesauttaa opiskelijoiden ammattitaidon kehittymistä. Omissa oppisopimussuhteissaan haastatellut nuoret opiskelijat



eivät olleet kokeneet ongelmia tai haasteita eikä erityisiä työssä oppimista rajoittavia tekijöitä ollut heidän kohdallaan ollut. Kuitenkin toinen haastatteluun osallistunut oppisopimusopiskelija pohti työtehtävien merkitystä myös työssä oppimista rajoittavana tekijänä. Jos työtehtävät olisivat olleet liian vaikeita eikä omalle tasolle sopivia työtehtäviä olisi löytynyt, olisi työssä oppiminen ollut haastavaa. Hänen mielestään oli tärkeää, että alussa pääsi aloittamaan helpommista tehtävistä ja siitä osaamisen kehittymisen myötä siirtymään vaativampiin tehtäviin.

*N-O1: ”Ihan hyvin alkuun löyty omankin tason tehtäviä, et ei tullut siitä kiinni, että kaikki on liian haastavaa ja pääsi aloittaan pienestä, ja siitä sit isompiin hommiin.”*

### **(2.3) Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä: Aikuisopiskelijan työnantajan näkökulma**

Aikuisen oppisopimusopiskelijan työnantajan haastattelussa tulivat esille seuraavat työssä oppimista kuvaavat teemat: ohjaus, arviointi ja palaute sekä työelämäläheisyys. Aikuisten oppisopimuskoulutuksessa työssä oppiminen tapahtui vahvasti työn arjessa eikä tietoisien oppimisen rooli arjessa ollut erityisen näkyvä. Oppisopimusopiskelijalle oli nimetty työpaikkakouluttaja oppisopimuksen sääntöjen mukaisesti, mutta hänen antama ohjaaminen keskittyi lähinnä arviointijaksojen yhteyteen. Työnantaja kuvaili haastattelussa työssä oppimisen olevan enemmänkin luonteeltaan arjen kokemista, siihen ohjaamista sekä edellytysten asettamista. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ei ole muodoltaan koulumaista, vaan tapahtuu limittyneenä arkipäiväisiin työtilanteisiin. Myös suuri osa arvioinnista ja palautteenannosta tapahtuu työtehtävien yhteydessä tilanteiden mukaan. Tämän vuoksi työnantajan mukaan oppisopimuskoulutukseen liittyvien virallisten arviointitilanteiden yhteydessä ei ole aina helppoa hahmottaa, missä kohtaa oppimista ja kehittymistä onkaan tapahtunut.

*A-TA: ”Mun mielestä se on vaikeeta erottaa just et mikä on sitä oppimista tai muuten tällaista arkee. Et itsestäänselvää. Siinä pitäis ehkä kaivaa enemmän sitä just sitä uutta näkökulmaa, minkä hän on saanut siinä oppisopimuskoulutuksen aikana.”*

Haastattelussa esille tulleet työssä oppimista tukevat tekijät liittyivät ohjaukseen ja työyhteisöön. Esiin nousivat erityisesti huolellinen perehdyttäminen, hyvä työilmapiiri sekä myönteinen suhtautuminen kouluttautumiseen. Haastattelemani työnantajan mukaan lähtökohta hyvälle työssä oppimiselle muodostuu perehdyttämisellä. Perehdyttämisen tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä niin työtehtäviinsä kuin työyhteisöönkin eli jakaa uudelle työntekijälle perustiedot ja -taidot työssä toimimiseen. Myös hyvän työyhteisön ja koulutusmyönteisyyden merkitys työssä oppimisen edistäjinä tuli esille työnantajan haastattelussa. Työpaikalla opiskelijoita kannustettiin kysymään apua, heitä neuvottiin mielellään eikä heidän ohjaamistaan koettu rasitteena.

*A-TA: "Parempi tehdä kysymällä oikein, kuin kysymättä väärin, sano mun ensimmäisen työpaikan pomo ja se on kyllä totta."*

Työssä oppimista rajoittavia tekijöitä kuvaavia teemoja olivat työtehtävät, aika sekä motivaatio. Nopeasti vaihtuvat tilanteet, työn hektisyys ja työtehtävien ennakoimattomuus aiheuttavat haasteita työssä oppimiseen. Sosiaalipalvelualalla työtilanteet vaihtelevat päivittäin, mikä voi aiheuttaa esimerkiksi vajetta opiskelijan ohjaamiseen käytettävissä oleviin resursseihin. Työnantaja huomautti, että aina oppisopimusopiskelijaa ei ehditä ohjaamaan suunnitelmien mukaisesti, minkä vuoksi aika voi olla myös yksi työssä oppimista rajoittava tekijä. Siksi opiskelijan on osattava hyväksyä työn luonne, ja toimia itseohjautuvasti tilanteissa, joissa ohjausta ei aina ole saatavilla.

*A-TA: Kun on ajatellut, että jotain asiaa syvennetään sinä päivänä, niin sehän voi olla ihan erilainen se päivä, kun asiakas joutuu sairaalaan tai tulee saattohoitotilanne tai muu, niin tää on jatkuvaa muutosta eli se on yks aihe, mihin täytyy sopeutua tai ymmärtää et se kuuluu tähän toimialan luonteeseen eikä siitä pidä masentua tai kokee sitä, ettei välitettäis."*

Kolmanneksi työssä oppimista rajoittavana tekijänä esiin nousi opiskelijan motivaatio. Työnantaja korosti opiskelijan omaa vastuuta oppimisestaan. Vääränlainen asenne työntekoon ja oppimiseen voi toimia vahvasti työssä oppimista rajoittavana tekijänä. Oppisopimusopiskelijalla on oltava aitoa innostusta ja motivaatiota sekä suhtauduttava työhönsä ja opintoihinsa vastuullisesti, jotta oppisopimussuhde on hedelmällinen molemmille osapuolille. Oppisopimusopiskelijan huono asenne ei motivoi myöskään työnantajaosapuolta ja työpaikkakouluttajaa tarjoamaan ohjaustaan ja jakamaan osaamistaan opiskelijalle.

*A-TA: "Et sieltä löytyy se palo siihen oppimiseen, niin sillen se on loistava väylä. Ja sillen varmaan se, joka ohjaakin, halua antaa sitä. Mutta kyl se jos siinä aistii sellasen, että laahustetaan perässä, niin ei tuu mitään."*

#### **(2.4) Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä: Aikuisopiskelijan näkökulma**

Aikuisen oppisopimusopiskelijan haastattelussa työssä oppimista käsitteleviä teemoja olivat ohjaus, arviointi ja palaute ja soveltaminen. Myös aikuisopiskelijan haastatteluissa tuli esille, että työssä oppimisen ohjaaminen ei ole aina luonteeltaan konkreettista kädestä pitäen ohjaamista, vaan tapahtuu arkipäiväisen työn ohessa itse aktiivisesti kysymällä sekä suullisen esimieheltä tai kollegoilta saadun palautteen muodossa. Lisäksi aikuisopiskelija korosti lähiopetuspäivien merkitystä työssä oppimiselle. Hän koki saaneensa lähiopetuspäiviltä hyödyllistä teoreettista oppia ja esimerkkejä, joita on pystynyt tämän jälkeen soveltamaan konkreettisesti omaan työhönsä ja oppimaan niiden kautta. Tämän myötä tehtävistä on ollut myös käytännön työssä hyötyä ja todellista merkitystä, eikä niitä ole tehty vaan koulun takia. Tässä korostuu oppisopimuskoulutuksen tehokkuus teoriaa ja käytäntöä yhdistävänä koulutusmuotona, kun teoriassa opittua on päässyt heti soveltamaan käytännön työssä.

*A-O: "Niitä tiettyjä työkaluja, mitä on saanu sieltä lähiopintopäiviltä ja niiltä, niin ihan sieltä on tullut tavallaan niin konkreettista käytännön esimerkkiä. Mitkä on ollut sit oikeestaan aika helppo toteuttaa varsinkin sinne omaan työyhteisöön, niin se on sitä kautta ollut ihan mielekäskin, sit siinä on heti nähnyt sen, että mitä, kun on jotain oppia saanut, niin miten sen on vienyt sit sinne käytäntöön."*

Työssä oppimista tukevat tekijät liittyivät työyhteisöön ja työtehtäviin. Myös aikuisoppisopimusopiskelija nosti esille hyvän työyhteisön ja koulutusmyönteisyyden merkityksen. Oppisopimusopiskelijan puolelta oli erityisen tärkeää, että esimies ja kollegat suhtautuvat kouluttautumiseen myönteisesti ja joustavasti, ja osaavat ajatella yksittäisen henkilön oppisopimusopiskelun panostuksena koko työyhteisöön. Myös työssä oppimista rajoittavat tekijät olivat samanlaisia, mitä työnantajan haastattelussa nousi esille. Rajoittavia tekijöitä kuvaavia teemoja olivat työtehtävät ja

aika. Työn ja toimialan luonteen takia haasteita työssä oppimiselle asettaa nopeasti vaihtuvat tilanteet, työn hektisyys ja ennakoimattomuus, ja tästä johtuva ajan säätelyn hankaluus. Aikuisoppisopimusopiskelijan mukaan työn ennakoimattomuus hankaloittaa erityisesti oppimisen suunnitelmallisuutta, kun täytyy nopeasti mukautua yllätyksellisiin ja vaihteleviin tilanteisiin. Toisaalta voidaan ajatella, että muuttuvat tilanteet, työntehtävien vaihtelevuus ja monipuolisuus voivat toimia myös työssä oppimista tekijänä, sillä ne haastavat opiskelijaa jatkuvasti toimimaan uusissa tilanteissa, käyttämään ongelmanratkaisukykyään ja oppimaan uutta.

*A-O: "Nyt kun oon heidän esimies, kun he näkee sen, että mua oikeesti kiinnostaa ja haluaa tehdä sen työn niin hyvin kun suinkin mahdollista ja hakee siihen sen lisäopin, ---. Ja sitten kaikki ne työt, mitä on tän myötä tehty, niin ne on kuitenkin tehty sitä työyhteisöä ajatellen, niin hyötyä niistä on myös heille sitten."*

*A-O: "Tuolla käytännön työssä ei aina pysty ihan sillä lailla, kun mitä on suunnitellut, niin ei etene päivät ihan suunnitelman mukaisesti. Koskaan ei tiedä mitä se päivä tuo tullessaan. "*

**TAULUKKO 5.2:** Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä

TUTKIMUSKYSYMYS 2: TYÖSSÄ OPPIMINEN JA TYÖPAIKKA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ				
	Nuorten koulutus		Aikuiskoulutus	
Työnantajat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ohjaus:</b> Vastuu ohjauksesta työpaikkakouluttajalla, neuvoa myös muilta</li> <li>• <b>Kokeileva oppiminen:</b> Annettu vapaus yrittää itse, virheiden salliminen</li> <li>• <b>Osaamisen jakaminen:</b> Oppia nuorilta vanhemmille</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ohjaus:</b> vastuu ohjauksesta työpaikkakouluttajalla</li> <li>• <b>Arviointi ja palaute:</b> tapahtuu työtilanteiden yhteydessä</li> <li>• <b>Työelämälähtöisyys:</b> työssä oppiminen tapahtuu työn arjessa, oppimisen tapahtumista hankala erottaa</li> </ul>	
	<u>TUKEE</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Työyhteisö:</b> Salvia, avoin ilmapiiri</li> <li>- Vapaus kokeilla ja yrittää itse</li> <li>- Virheiden salliminen</li> <li>- <b>Työtehtävät:</b> vapaus valita työtehtäviä ja -tapoja oman kiinnostuksen mukaan</li> </ul>	<u>RAJOITTAA</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aika:</b> Ohjaamiseen käytettävissä olevan ajan puute</li> </ul>	<u>TUKEE</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ohjaus:</b> Huolellinen perehdyttäminen</li> <li>- <b>Työyhteisö:</b> Työpaikan hyvä ilmapiiri</li> <li>- Työyhteisön koulutusmyönteisyys</li> </ul>	<u>RAJOITTAA</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Työtehtävät:</b> Työn vaihtelevuus ja ennakoimattomuus</li> <li>- <b>Aika:</b> Ohjaamiseen käytettävissä olevan ajan puute</li> <li>- <b>Motivaatio:</b> Opiskelijan huono asenne ja motivaation puute</li> </ul>
Opiskelijat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ohjaus:</b> Neuvoa ja palautetta sekä esimiehiltä että kollegoilta tilanteen mukaan. Alussa huolellinen perehdytys.</li> <li>• <b>Kokeileva oppiminen:</b> itse kokeileminen ja yrittäminen</li> <li>• <b>Arviointi ja palaute</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ohjaus:</b> ohjaus ei aina konkreettista, työn ohessa</li> <li>• <b>Arviointi ja palaute:</b> Palaute ja arviointi työn ohessa ja näyttötilanteissa</li> <li>• <b>Soveltaminen:</b> Työssä oppiminen soveltamalla teoriaopin- toja käytännön työhön</li> </ul>	
	<u>TUKEE</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Työyhteisö:</b> Työpaikan avoin ilma- piiri</li> <li>- Matala organisaa- tiorakenne</li> <li>- <b>Työtehtävät:</b> työn mielekkyyys</li> </ul>	<u>RAJOITTAA</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Työtehtävät:</b> Työtehtävien lii- allinen haasteel- lisuus tai työteh- tävien puute</li> </ul>	<u>TUKEE</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Työyhteisö:</b> koulutusmyönteis- syys → Koulutus pa- nostus työyhteisöön</li> <li>- <b>Työtehtävät:</b> Työn vaihtelevuus ja monipuolisuus</li> </ul>	<u>RAJOITTAA</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Työtehtävät:</b> Työn ennakoimat- tomuus ja yllättä- vät tilanteet → <b>Aika:</b> ajan käy- tön säätelyn han- kaluus</li> </ul>

### 5.3 Ammatillinen kehittyminen

Tässä alaluvussa käsitellään toista tutkimuskysymystä ammatillisen kehittymistä kuvaavien tekijöiden osalta. Toisen tutkimuskysymyksen tehtävänä oli selvittää, miten oppisopimuksen osapuolet, opiskelijat ja työnantajat, kuvaavat työpaikkaa oppimisympäristönä, työssä oppimista ja ammatillista kehittymistä. Seuraavaksi esittelen analyysin tulokset, ensin nuorten oppisopimuskoulutuksen ja sen jälkeen aikuisten oppisopimuskoulutuksen osalta sekä työnantajan että opiskelijoiden näkökulmasta. Tulokset on tiivistetty teemoittain luvun loppuun taulukkomuotoon (Taulukko 5.3).

#### (3.1) Ammatillinen kehittyminen: Nuorten opiskelijoiden työnantajan näkökulma

Nuorten oppisopimusopiskelijoiden haastattelussa ammatillista kehittymistä kuvaavia teemoja olivat osaamisen kehittyminen ja roolin muutos. Nuorten oppisopimuskoulutusta edustavassa yrityksessä oppisopimus oli toiminut tehokkaana keinona ammatilliseen kehittymiseen. Haastattelemani työnantajan edustaja koki nuorten opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittyneen oppisopimuksen aikana merkittävästi. Hänen mukaansa nuoret olivat koulutuksen aikana kehittyneet ammatillisesti niin paljon, että heitä ei työyhteisössä ajateltu enää ollenkaan oppisopimusopiskelijoiksi, vaan tasavertaisiksi työntekijöiksi kaikkien muiden työntekijöiden kanssa. Tämä toimii tärkeänä lähtökohtana opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehittymiselle.

*N-TA: ”On saanu just projareilta tosi paljon hyvää palautetta, et on kehittyny ja ei kukaan oikeestaan enää miellä heitä oppisopimusopiskelijoiks. Että yhtä tasavertaisia työntekijöitä on.”*

Ammatillista kehittymistä ja kasvua on toisinaan hieman vaikeaa itse havaita konkreettisesti, joten asiaa lähestyttiin haastatteluissa sen myötä, missä oppimista oli erityisesti koettu tapahtuneen. Työnantajan haastattelussa mainittiin opiskelijoiden osaamisen kehittyneen koulutuksen aikana erityisesti alan substanssiosaamisessa, jota tarvitaan työssä toimimiseen ja työtehtävien suorittamiseen. Vahva substanssiosaaminen luo perustan alan ammattilaisuuteen ja asiantuntijuuden kehittymiseen. Substanssiosaamisen lisäksi esiin nousi yleisten työelämätaitojen kehittyminen. Työelämätaidoilla tarkoitetaan yleistä osaamista, jota koulutuksen tulisi tuottaa alasta riippumatta ja jota voidaan hyödyntää erilaisissa työtehtävissä. Nykänen ym. (2012) mukaan tällaista osaamista

ovat esimerkiksi erilaiset sosiaaliset taidot, vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä tiimityötaidot. Nuorten oppisopimuskoulutuksessa työelämätaitojen kehittyminen on usein suuressa roolissa, sillä nuorilla harvoin on paljoa tai välttämättä ollenkaan työkokemusta takanaan ennen oppisopimuskoulutuksen aloittamista. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen myötä nuoret pääsevät kiinni todelliseen työelämään ja oppivat yleisiä työelämän pelisääntöjä. Oppisopimuskoulutuksen myötä hankitun työkokemuksen myötä koulutuksen jälkeinen varsinaiseen työelämään siirtyminen helpottuu huomattavasti, kun valmiudet työelämään kehittyvät jo koulutuksen aikana.

*N-TA: "Ehkä ne on oikeesti nyt kunnolla oppinut sen minkälaista on olla työelämässä."*

Ammatillista kehittymistä edistävänä tekijänä esille nousi vapaus. Nuorten oppisopimusta edustavassa yrityksessä ammatillista kasvua oli työnantajan puolelta pyritty tukemaan antamalla oppisopimusopiskelijoille vapaus valita työtehtäviä ja -tapoja omien oppimis- ja kehittymistavoitteidensa mukaisesti. Opiskelijoita oli kannustettu tunnistamaan itse ne työkalut, joissa haluavat kehittyä vahvistaakseen ammattitaitoaan ja edetäkseen uralla haastavampiin tehtäviin. Työnantajan haastattelun perusteella yrityksessä organisaatiokulttuuri oli selvästi luonteeltaan kasvuorientoitunut eli työpaikka tarjosi mahdollisuuden kehittyä myös koulutuksen jälkeen ja edetä uralla kohti vaativampia tehtäviä sekä saada enemmän vastuuta.

*N-TA: "Meil on tällainen --, missä keskitytään vaan sisäisiin projekteihin ja sellasiin kehityskohteisiin, niin sielläkin he on saanu sit ite valita, et mikä on se tiimi, mihin he haluaa sinä päivänä mennä ja mitä he haluaa opiskella ja oppia."*

### **(3.2) Ammatillinen kehittyminen: Nuorten opiskelijoiden näkökulma**

Myös nuorten oppisopimusopiskelijoiden näkökulmasta oppisopimuskoulutus oli toiminut tehokkaana ammatillisen kehittymisen keinona. Haastattelussa ammatillista kehittymistä kuvattiin osaamisen kehittymisen kautta. Molemmat haastatteluun osallistuneet opiskelijat kuvailivat ammatillisen osaamisensa moninkertaistuneen oppisopimuskoulutuksen aikana. Molemmat kokivat oppisopimuskoulutuksen olevan sen käytännönläheisyyden vuoksi huomattavasti tehokkaampi keino oppia kuin oppilaitosmuotoinen ammatillinen koulutus. Osaamisen kehittymistä oli heidän mukaansa

tapahtunut erityisesti alan yleisessä substanssiosaamisessa ja ongelmanratkaisukyvyssä. Ongelmanratkaisukyky on yksi osa myös työnantajan haastattelussa esille nousseita yleisiä työelämätaitoja.

*N-O1: ”Jos miettii kaks vuotta koulussa, niin se vastaa jo ihan hyvin, et sä oot täällä sen kaks kolme kuukautta, et siinä pääsee sit niin paljon eteenpäin ja se käytännön tekeminen on niin paljon opettavampaa loppujen lopuks kun koulun puolella.”*

*N-O1: ”Ongelmanratkaisukyky on ainakin sinänsä reilusti parantunut, koska sitä joutuu ihan päivittäin miettiin. Kun aina tulee esteitä ja tommosia, mitkä pitää ratkaista niin, se on ainakin kehittynyt.”*

Ammatillista kehittymistä tukevat teemat liittyivät työtehtäviin, omaan aktiivisuuteen ja kehitys-orientoituneisuuteen. Ensiksi, oppisopimusopiskelijat kokivat erityisesti työtehtävien vaihtelevuuden ja haastavuuden tukeneen heidän ammatillista kehittymistä ja kasvua. Uusien haasteiden edessä uuden oppiminen ja osaamisen kehittäminen on välttämätöntä, jotta työtehtävistä pystytään suoriutumaan. Toiseksi, ammatilliseen kehittymiseen vaikutti selvästi oppisopimusopiskelijoiden aktiivinen asenne oman osaamisen kehittämiseen. Molemmat nuoret oppisopimusopiskelijat kertoivat edistäneen oman osaamisen kehittymistä muun muassa kyselemällä itse muilta neuvoa epäselvistä asioista sekä ottamalla itsenäisesti asioista selvää vapaa-ajalla. Kolmanneksi, ammatilliseen kehittymiseen vaikutti opiskelijoiden oma halu kehittyä. Opiskelijat kokivat jatkuvan kehittymisen olevan tärkeää erityisesti motivaation säilymisen kannalta. Lisäksi he tiedostivat jatkuvan kehittymisen olevan välttämätöntä alan nopean kehittymisen ja muutoksessa mukana pysymisen takia. Nuoret oppisopimusopiskelijat ovat jo työuransa alusta kasvaneet sisälle nykypäivän työelämää leimaavaan jatkuvaan muutokseen ja omaksuneet elinikäisen oppimisen ajatuksen työelämässä pärjäämisen elinehdoksi. Nuoret hyväksyvät, että ammattitaidon kehittymisellä ei ole huipustettua. Aina voi kehittyä vielä paremmaksi ja ikinä ei ole valmis.

*N-O2: ”Työtehtävien vaikeus luultavasti. Se on aina jos tulee jotain uutta vaikeeta, niin se täytyy opetella lisää.”*



*N-O1: ”Ja kyllähän tässä tällä alalla on, että koko ajan jatkuvasti oppii uutta, koska koko ajan kaikki kehittyy niin pakkokin opetella uutta. Ei välttämättä tuu semmosta kohtaa, et osaa kaiken.”*

### **(3.3) Ammatillinen kehittyminen: Aikuisopiskelijan työnantajan näkökulma**

Aikuisopiskelijan työnantajan haastattelussa esille nousi ammatillisen kehittymisen teemoina osaamisen kehittyminen, itsevarmuus, vastuunottokyky ja työhyvinvointi. Aikuisten oppisopimuskoulutusta edustavassa yrityksessä ammatillista kehittymistä kuvailtiin enemmänkin ammattitaidon vahvistumiseksi ja laajentumiseksi, mikä oli parantanut opiskelijan itsevarmuutta toimia työtehtävissä. Haastattelemani työnantajan mukaan oppisopimuskoulutuksen myötä opiskelijoiden ammattitaito oli kehittynyt, mikä oli tuonut mukanaan halua ja rohkeutta ottaa enemmän vastuuta sekä luottamusta omiin taitoihin ja ratkaisuihin. Ammattitaidon kehittymisen myötä oppisopimusopiskelijoiden osaaminen oli muuttunut kohti moniosaajuutta, joka luo valmiuksia toimia useilla erilaisilla tehtäväkentillä. Työhön liittyvän itseluottamuksen parantuminen loi pohjaa myös itsenäisemmälle työskentelytavalle, joka antaa työntekijälle vapauden soveltaa omaa osaamistaan ja luovuuttaan työssään. Aikuisten täydennyskoulutuksena toimivan oppisopimuksen kohdalla koulutuksen voidaan nähdä olleen tie kohti asiantuntijuuden kehittymistä.

*A-TA: ”Tavallaan se luo pohjaa semmoselle itsenäiselle työskentelymahdollisuudelle ja omaan, mikä on toisaalta varmaan motivoivaa, ettet sä aina odota et joku sanoo mitä pitää tehdä, vaan sä voit käyttää sitä omaa osaamistas, luovuuttas ja semmosta.”*

*A-TA: ”Tuonut selkärankaa siihen työhön.”*

Ammatillisella kehitymisellä oli vaikutusta myös työhyvinvointiin. Ammatillisen kehittymisen myötä työhön oli tullut enemmän mielekkyyttä, motivaatiota sekä sitoutumishalua. Erityisesti näistä syistä osaamisen kehittämistä tuettiin yrityksessä vahvasti. Ammatilliseen kehittymiseen vaikuttavana tekijänä erityisesti esille nousi yrityksen kehitysorientoituneisuus. Ammatillisen kehittymisen tueksi yrityksessä järjestettiin aktiivisesti oppisopimuskoulutuksen lisäksi myös muita yrityksen tarpeen mukaan räätälöityjä koulutuksia. Työnantajan mukaan osaamisen kehittäminen oli viime vuosien aikana rutinoitunut vahvasti osaksi yrityksen toimintakulttuuria. Tavoitteena oli pyrkiä esimerkiksi

kehityskeskustelujen kautta tunnistamaan kunkin yksilön kehittymistarpeet sekä löytämään joustavia ratkaisuja niiden kehittämiseksi. Lisääntyneen osaamisen myötä yrityksessä oli mahdollista edetä vaativampiin tehtäviin sekä eriyttää osaamistaan omien kiinnostuksien mukaisesti.

### **(3.4) Ammatillinen kehittyminen: Aikuisopiskelijan näkökulma**

Aikuisopiskelija kuvasi ammatillista kehittymistä neljän eri teeman, osaamisen kehittymisen, roolin muutoksen, itsevarmuuden ja vastuunottokyvyn, kautta. Kuten kaikki muutkin haastateltavat myös aikuisopiskelija kuvasi ammatillisen osaamisensa kehittyneen huomattavasti oppisopimuskoulutuksen aikana. Hänen mukaansa oppimista oli erityisesti tapahtunut ihmisten johtamisessa sekä ihmis- ja asiajohtajuuden yhteenliittämisessä. Koulutuksen myötä hän kuvaili saaneen itsevarmuutta esimiehenä toimimiseen sekä luottamusta omaan tekemiseen, joka vaikutti olennaisesti hänen ammatti-identiteettinsä muokkaantumiseen alaisesta esimieheksi. Uuden roolin omaksumisen myötä tehtävässä toimimiseen oli tullut itsevarmuutta, ja hänen oli helpompi tuoda vaikeatkin asiat käytäntöön sekä käsitellä muutosvastarintaa. Epävarmuus omaan osaamiseen oli poistunut, mikä oli vahvistanut hänen kompetenssiaan toimia uudessa tehtävässä. Tiedon lisääntymisen tuoman varmuuden myötä hän koki helpommaksi tuoda omia ajatuksiaan ja ideoitaan julki ja ottaa enemmän vastuuta asioista.

*A-O: ”Mulla varmaan henkilökohtainen haaste on se, että mä olen ollut aina yksi heistä, et nyt mä olenkin heidän esimies. Niin tavallaan se rooli oli varsinkin siinä alussa suuri haaste.”*

*A-O: ”Tavallaan siinä lähiesimiehen roolin, kun sen omaksuu sillä lailla, niin on helpompaa tavallaan vaikeetkin asiat tuoda sinne työyhteisöön. Ja pystyä sanomaan, että nyt tehdään oikeesti näin eikä noin.”*

Ammatillista kehittymistä edistävänä teemana esille nousi työtehtävät ja erityisesti työn hektisyys ja vaihtelevuus. Esimiesasemassa työtehtävät voivat vaihdella suuresti, ja vastuuta pitää pystyä ottamaan monenlaisista asioista ja tilanteista. Esimiehen pitää pystyä mukautumaan nopeasti vaihtuviin tilanteisiin ja oltava jatkuvasti tilanteen tasalla. Haastavista tilanteista selviytyminen toimii myös itsevarmuutta lisäävänä tekijänä ja tuo luottoa omaan osaamiseen.

A-O: ”Koskaan ei voi tietää mitä tulee, että se auttaa niin kun tavallaan pitää koko ajan olla sillee skarpina, eli kun se työnkuva voi olla, se on niin laidasta laitaan. Voi tulla hallinnollisia ongelmia, että ohjelmat kaatuu tai sitten toinen puoli onkin se, kun sulla on se itkevä omainen, kun se asukas on kuollut, niin se on niin sellainen laaja skaala.”

**TAULUKKO 5.3:** Ammatillinen kehittyminen

TUTKIMUSKYSYMYS 2: AMMATILLINEN KEHITTYMINEN		
	Nuorten koulutus	Aikuiskoulutus
Työnantajat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittyminen:</b> Alan substanssiosaaminen ja yleiset työelämätaidot</li> <li>• <b>Roolin muutos:</b> Oppisopimusopiskelijoista tasavertaisiksi työntekijöiksi → Ammatti-identiteetin muodostuminen</li> <li>• <b>Vapaus:</b> Työtehtävien ja –tapojen valinta omien kehittymistavoitteiden mukaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittyminen:</b> tietotaito kehittynyt</li> <li>• <b>Itsevarmuus:</b> Usko omaan osaamiseen. Työn itsenäistyminen ja kokonaisvaltaistuminen → Asiantuntijuus</li> <li>• <b>Vastuunottokyky:</b> Rohkeus ja halu ottaa enemmän vastuuta</li> <li>• <b>Työhyvinvointi:</b> Enemmän mielekkyyttä, motivaatiota ja sitoutumishalua</li> <li>• <b>Kehitysorientoituneisuus:</b> Yrityksen tarpeisiin räätälöidyt lisäkoulutukset</li> </ul>
Opiskelijat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittyminen:</b> Osaaminen moninkertaistunut. Substanssiosaaminen ja ongelmanratkaisukyky.</li> <li>• <b>Työtehtävät:</b> Työtehtävien vaihtelevuus ja haastavuus → pakottaa opettelemaan uutta</li> <li>• <b>Oma aktiivisuus:</b> Muilta kysyminen ja ottaminen asioista selvää itse.</li> <li>• <b>Kehitysorientoituneisuus:</b> Ala kehittyy koko ajan ja pitää pysyä ajan hermolla. Kehittyminen tärkeää motivaation säilymisen kannalta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Osaamisen kehittyminen:</b> Ihmisten ja työyhteisön johtaminen</li> <li>• <b>Roolin muutos:</b> Alaisesta esimieheksi → Ammatti-identiteetin muuttuminen ja vahvistuminen</li> <li>• <b>Itsevarmuus:</b> Varmuus esimiehenä toimimiseen. Helpompi tuoda vaikeatkin asiat käyttöön ja käsitellä muutosvastarintaa.</li> <li>• <b>Vastuunottokyky:</b> Epävarmuus poistunut, pystyy ottamaan vastuuta enemmän.</li> <li>• <b>Työtehtävät:</b> Monipuolisuus ja vaihtelevuus edistää ammatillista kehittymistä</li> </ul>

## 5.4 Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet

Tässä alaluvussa käsitellään kolmatta tutkimuskysymystä, jonka tavoitteena oli selvittää minkälaisia kehittämistarpeita oppisopimuksen osapuolet näkevät nuorten ammatillisessa koulutuksessa ja aikuisten täydennyskoulutuksessa. Seuraavaksi käydään läpi analyysin tuloksia, ensin nuorten oppisopimuskoulutuksen ja sen jälkeen aikuisten oppisopimuskoulutuksen osalta sekä työnantajan että opiskelijoiden näkökulmasta. Tulokset on tiivistetty teemoittain luvun loppuun taulukkomuotoon (Taulukko 5.4).

### **(4.1) Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet: Nuorten opiskelijoiden työnantajan näkökulma**

Nuorten opiskelijoiden työnantajan haastattelussa oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeita kuvaavia teemoja nousi esille kolme: tiedottaminen, oppisopimuksen ennakkojakso ja X+Y –malli. Ensiksi, hänen mukaansa oppisopimuskoulutuksen kehittämisen kannalta olisi tärkeää tuoda enemmän esille hyviä kokemuksia ja onnistumistarinoita nuorten oppisopimuskoulutuksesta, ja tämän myötä rohkaista useampia työnantajia ottamaan nuoria oppisopimusopiskelijoita yrityksiinsä. Toiseksi olisi tärkeää, että työnantajille pystyttäisiin antamaan selkeämpi kuva oppisopimuskoulutukseen hakeutuvien nuorten osaamispohjasta jo ennen oppisopimuksen solmimista. Tässä tapauksessa haastattelemani työnantaja oli saanut jo oppisopimusta edeltäneen työssäoppimisjakson aikana käsityksen oppisopimusopiskelijoiden potentiaalista ja osaamisesta, mikä rohkaisi palkkaamaan heidät yritykseen. Työssäoppimisjakso oli toiminut ns. oppisopimuksen ennakkojaksona, jonka aikana molemmat osapuolet olivat pystyneet varmistumaan oppisopimuksen toimivuudesta.

Kolmanneksi hän toi esille, että työnantajien näkökulmasta on tärkeää, että heillä olisi käsitys oppisopimusopiskelijan potentiaalista, asenteesta ja motivaatiosta jo ennen rekrytointipäätöstä. Haastattelemani työnantaja huomautti, että on varmasti yleistä, että työnantajat kuvittelevat, että oppisopimuskoulutukseen haluavilla nuorilla ei ole minkäänlaista osaamista taustalla. Tässä tapauksessa oppisopimuskoulutukseen otetut nuoret olivat opiskelleet jo kaksi vuotta ammatillisessa oppilaitoksessa ja kartuttaneet perusosaamistaan siellä. Tämän myötä he eivät olleet enää täysin kokemattomia vaan omasivat jo alan perustaitoja, mikä edesauttoi työnantajan päätöstä palkata

heidät. Nuorten työnantajan haastattelun perusteella sekä X+Y –malli että oppisopimuksen ennakkojakso toimivat hyvinä keinoina madaltaa kynnystä nuorten oppisopimuskoulutukseen, sillä niiden myötä työnantajat pystyvät etukäteen varmistumaan tulevan oppisopimusopiskelijan pohjaosaamisesta, motivaatiosta ja soveltuvuudesta yritykseen.

*N-TA: ”Tuoda enemmän tietoisuuteen sitä, että minkälainen se pohjaosaaminen niillä opiskelijoilla siellä on, että sen takia työnantajat varmaan pelkää just ottaa kun ne luulee, että siellä ei oo mitään osaamista taustalla.”*

#### **(4.2) Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet: Nuorten opiskelijoiden näkökulma**

Nuorten oppisopimusopiskelijoiden haastattelussa esille nousi kaksi teemaa: oppisopimuksen ennakkojakso ja tuki oppisopimuskeskukselta. Molemmat nuoret korostivat erityisesti sopivan työpaikan merkitystä oppisopimuskoulutuksen onnistumisessa. Heidän mukaansa oppisopimuksen onnistuminen on suurin osin riippuvaista työpaikasta, eli minkälaiset mahdollisuudet se tarjoaa oppimiseen ja miten se sopii kyseiselle opiskelijalle. Oppisopimuksen ennakkojakson aikana kyseisen työpaikan ja opiskelijan yhteensopivuudesta pystytään varmistumaan, mikä puhuu oppisopimuksen ennakkojakson tärkeyden puolesta.

*N-O1: ”Et oppisopimus nyt vaan on, et sä oot siel työpaikalla ja sit se on siitä sinänsä työpaikasta kiinni, et minkälainen siitä tulee.”*

Tämän lisäksi nuoret toivovat, että oppisopimuskeskukselta olisi saatavissa enemmän tukea sopivan oppisopimuspaikan löytämiseen. He totesivat, että omalla kohdallaan oppisopimuspaikan löytäminen oli ollut todella hyvästä tuurista kiinni, mutta varmasti toisille nuorille oppisopimuskoulutukseen pääseminen on hyvin vaikeaa, sillä oppisopimuspaikan joutuu etsimään täysin itsenäisesti. Konkreettisenä kehitysehdotuksena toinen haastateltavista ehdotti, että oppisopimuskeskuksesta saisi tietoa, missä yrityksissä on aiemmin ollut oppisopimusopiskelijoita tai mitkä yritykset etsivät niitä, jotta tietäisi edes vähän mihin kannattaa lähteä hakemaan.

*N-O1: ”Se olis kiva tietää, et missä on ollu oppisopimuksella, et tietää mitkä yritykset ylipäänsä etsii semmosia. Et sit olis semmonen pieni lista.”*

#### **(4.3) Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet: Aikuisopiskelijan työnantajan näkökulma**

Aikuisopiskelijan työnantajan näkökulmasta oppisopimuskoulutuksen kehitystarpeita kuvaavia teemoja olivat aikuiskoulutuksen osalta koulutuksen laatu ja nuorten koulutuksen osalta oppisopimuksen ennakkojakso ja X+Y –malli. Aikuiskoulutuksena toimivaa oppisopimusta edustavassa yrityksessä haasteet olivat liittyneet lähinnä lähiopetuspäiviin ja yhteistyöhön oppisopimuskeskuksen kanssa. Haastatteluun osallistunut työnantajan edustaja toi esille, että lähiopetuspäivien laatu on ollut vaihtelevaa. Hänen mukaansa lähiopetuspäivät eivät ole aina vastanneet käytännön työtä, mikä on saanut jotkut oppisopimusopiskelijat kokemaan tietopuoliset opinnot turhauttaviksi. Hän toivoo, että tietopuolisiin opintoihin panostettaisiin sekä sisällöllisesti että laadullisesti enemmän, jotta niistä olisi enemmän hyötyä opiskelijoille. Lisäksi lähiopetuspäivien olisi tärkeää toimia tiiviimässä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä konkreettisen työn kanssa esimerkiksi verkko-oppimismahdollisuuksien kautta. Muutenkin työnantajan mukaan olisi tärkeää, että oppisopimussuhteen aikana olisi enemmän välitöntä vuorovaikutusta erityisesti oppisopimuskeskuksen kanssa. Tällä hetkellä hän kokee, että jotkut asiat jäävät vain muodollisuuksiksi ja asiat tapahtuvat liikaa paperilla. Esimerkiksi arviointien laatuun ja kriteereihin voisi kiinnittää enemmän huomiota. Vuorovaikutuksen lisääminen olisi helppoa esimerkiksi virtuaalisesti ja tämän myötä yhteistyötä oppisopimuskeskuksen kanssa saataisiin helposti parannettua.

*A-TA: ”Pitäis toimia ehkä lähempänä sitä arkee ja sitä muutosta, et oikeesti tiedetään miten toimialan, minkälaista se työn sisältö on ja ne haasteet siellä.”*

Aikuisten oppisopimuskoulutusta edustavassa yrityksessä haastattelemallani työnantajalla oli näkemys, miksi nuorten oppisopimuskoulutus ei tällä hetkellä toimi ja miten sitä voitaisiin parantaa. Ensinnäkin selkeänä rajoittavana tekijänä, miksi nuoria oppisopimusopiskelijoita ei oltu kyseiseen yritykseen otettu oli, että ala työskentely oli tiukasti säänneltyä eikä ilman pohjakoulutusta työskentely yrityksessä ollut mahdollista. Työnantaja korosti, että alalle töihin tuleminen täysin kylmitään ei ole mahdollista. Hänen mukaansa alan perusvaatimukset on hallittava jollain tasolla, jotta opiskelija selviää käytännön työtilanteissa ja oppisopimusopiskelijan ottaminen on yritykselle mielekästä. Monet oppisopimuskoulutukseen haluavat nuoret eivät myös välttämättä omaa ollenkaan aiempaa työkokemusta, jonka vuoksi työelämässä tarvittavia yleisiä työelämätaitojakaan ei ole

vielä ehtinyt karttua heille. Tämän vuoksi esimerkiksi 2+1 tai X+Y –malli on hyvä keino nuorten oppisopimuskoulutuksen lisäämiseen, sillä tällöin opiskelijat saavat hankittua kahden ensimmäisen opiskeluvuoden aikana alan perusosaamista teoriaopinnoista oppilaitoksessa sekä käytännön osaamista ja työelämätaitoja työssäoppimisjaksojen myötä. Tällöin työnantajan on huomattavasti helpompi palkata nuori oppisopimukseen, kun aikaisemmasta osaamisesta voidaan varmistua.

*A-TA: ”Kun tullaan koulusta, niin kyllä siel on ihan sitä ongelmaa, ettei ymmärretä miten töissä pitää olla tai ei. Et ihan hämmästyttää, että ihan perustieto työelämästä puuttuu. Et ei oo niinku sellasia valmiuksia.”*

Toiseksi työnantaja korosti, että organisaation ulkopuolelta otettavaan oppisopimusopiskelijaan olisi pystyttävä luomaan luottamus jo etukäteen, mikä on useimmiten mahdotonta. Siksi organisaation ulkopuolelta tulevien nuorten ja esimerkiksi työttömien palkkaamiseen oppisopimuksella yritykseen suhtaudutaan suurella varauksella. Työnantajan näkökulmasta oppisopimusopiskelijan palkkaamiseen liittyy aina isot riskit, sillä työnantaja joutuu sitoutumaan määräaikaiseen työsuhteeseen ja jos opiskelija lopettaa tai ei hoida opiskeluaan tai työtään sovitulla tavalla, menee yrityksen panostus hukkaan. Työnantaja toi haastattelussa esille tapauksen, jossa oppisopimusopiskelijan asenne opiskeluun ja työntekoon oli ollut puutteellinen, eikä tämän vuoksi oppisopimuksen jatkaminen ollut mielekästä. Kuitenkin oppisopimuksen perustuessa määräaikaiseen työsopimukseen, irtisanomiseen ei katsottu olevan perusteita ja työnantaja oli joutunut tilanteessa kärsimään. Työnantaja totesi rehellisesti, että motivoitumaton opiskelija on työpaikalle rasite. Huonot kokemukset oppisopimusopiskelijoista eivät myöskään kannusta työnantajia palkkaamaan heitä lisää.

*A-TA: ”Että en mä ainakaan haluu yhtään sellasta, joka ei niin kun haluakkaan sitten opiskella ja me ei päästä siitä eroon.”*

*A-TA: ”Niin kyllä se rupee sit vähän sitä meikäläistenkin innostusta ottaa näitä sammuttaa kun tollasia tyyppejä sattuu. Mut sit on ihan helmiä löytynyt, tosi hyviä, et on työllistetty.”*

Tämän vuoksi avainasemassa oppisopimussuhteen toimivuudessa on molemminpuolinen luottamus. Koska nuoret oppisopimusopiskelijat tulevat useasti organisaation ulkopuolelta, luottamus

pitäisi pyrkiä muodostamaan jo ennen varsinaisen oppisopimuksen solmimista. Työnantajan kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää, että oppisopimuskoulutukseen haluavan henkilön motivaatiosta, asenteesta ja soveltuvuudesta pystyttäisiin varmistumaan jo ennen rekrytointipäätöstä. Kun opiskelijalla on oikeanlainen asenne ja aitoa motivaatio oppimiseen ja työhön, ja vastaavasti työnantaja pystyy tarjoamaan opiskelijalle mielekkään työympäristön, joka mahdollistaa ammatillisen osaamisen kehittymisen, oppisopimussuhde on hedelmällinen molemmille osapuolille. Tämän vuoksi oppisopimuksen ennakkojakso on erinomainen tapa varmistua oppisopimussuhteen toimivuudesta etukäteen ennen varsinaisen oppisopimuskoulutuksen alkamista. Oppisopimuksen ennakkojakson aikana pystytään varmistumaan opiskelijan asenteesta ja soveltuvuudesta sekä muodostamaan luottamus siihen, että opiskelija hoitaa opiskelunsa ja työnsä kunnialla.

*A-TA: "Se on siinä just, että siitä sika säkissä pitäis päästä eroon, että ottais ulkopuolelta."*

#### **(4.4) Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet: Aikuisopiskelijan näkökulma**

Aikuisoppisopimusopiskelijan haastattelussa käsiteltiin kolmea eri teemaa oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeisiin liittyen: aikuiskoulutuksen osalta joustavuutta ja vertaistukea, nuorten koulutuksen osalta oppisopimuksen ennakkojaksoa. Haastattelemani aikuisopiskelija oli ollut hyvin tyytyväinen oppisopimuskoulutukseen ja sen toimivuuteen omalla kohdallaan. Hänen mukaansa koulutus oli ollut helppoa sovittaa työn kanssa yhteen, lähiopetusta ja työssä oppimista oli ollut sopivassa suhteessa eikä opiskelu ollut kuormittanut liikaa. Aikuiskoulutuksena toimivassa oppisopimuskoulutuksessa joustavuus on erityisen tärkeää ja tämän vuoksi haastattelussa nousikin esille, että olisi hyödyllistä jos oppisopimuskoulutusta pystyisi jatkossa suorittamaan yhä enemmän myös internetin välityksellä. Aikuisopiskelijan näkökulmasta verkko-opiskelun myötä opiskelun ja työn yhteensovittamista pystytään helpottamaan olennaisesti.

Vastoin työnantajansa kokemuksia, haastatteluun osallistuneen aikuisoppisopimusopiskelijan kokemukset lähiopetuspäivistä olivat olleet positiivisia ja hän oli ollut tyytyväinen saamaansa koulutuksen laatuun. Erityisesti hän korosti kuitenkin lähiopetuspäivissä vertaistuen merkitystä. Hänen mukaansa on tärkeää, että lähiopetuspäivien ryhmät koostuvat saman alan opiskelijoista ja työntekijöistä, jotta vertaisoppiminen on mahdollista. Siksi lähiopetuspäivien organisoimiseen ja vertaisoppimisen mahdollistamiseen on hyvä kiinnittää huomiota jatkossakin.



*A-O: ”Varmaan erilainen perspektiivi olis tullut siihen, jos me oltais oltu ihan eri aloilta, niin olis nähnyt ehkä vähän eri vinkkelistä, mut nyt siinä tavallaan tuli se semmonen vertaistuen siihen, niin se oli positiivinen puoli.”*

Myös aikuisen oppisopimusopiskelijan haastattelussa tuli esille oppisopimuskoulutuksen ennakkojakson tärkeys. Haastattelemani aikuisoppisopimusopiskelija, joka toimi myös esimiesasemassa, totesi, että nuorten oppisopimuskoulutuksessa on kaksi merkittävää haastetta: miten pystytään löytämään oikeasti motivoituneet opiskelijat sekä alalle soveltuvat henkilöt. Ennen oppisopimuksen solmimista pitäisi pystyä erottamaan, onko opiskelijalla aitoa motivaatiota ja soveltuvuutta alalle ja vastaavasti, sopiiko työpaikka kyseiselle oppisopimusopiskelijalle. Tämän vuoksi haastattelemani oppisopimusopiskelija nosti esille esimerkiksi oppisopimukseen liitettävän neljän kuukauden koeajan, mikä uusia työntekijöitä rekrytoitaessa on käytössä muutenkin. Oppisopimuksen ennakkojakson tarkoituksena on toimittaa juurikin tällaisen koeajan virkaa.

*A-O: ”Miten sit valikoida se ihminen, joka oikeesti haluaa sen eikä se ota sitä paikkaa vastaan vaan sen takia, että jotain täytyy opiskella, koska sitten siinä on työnantaja sidottuna aika pitkän aikaa.”*

Ennakkojakson voitaisiin ajatella toimivan myös ns. pääsykokeena oppisopimuskoulutukseen. Haastattelemani aikuisoppisopimusopiskelija nosti esille, että on erikoista, että esimerkiksi sosiaalialan ammatilliseen koulutukseen haettaessa on aina pääsykokeet, joissa testataan hakijan soveltuvuutta alalle, mutta oppisopimuskoulutukseen niitä ei ole. Ennakkojakson aikana opiskelijan soveltuvuudesta kyseiselle alalle pystyttäisiin varmistumaan. Oppisopimuskoulutuksen ennakkojaksolla pystytään luomaan pelivaraa sekä työnantajan että opiskelijan puolelle, ja helposti lopettamaan kokeilujakso, jos se todetaan toimimattomaksi.

*A-O: ”Tavallaan kun eihän oppisopimuskoulutukseen ei ole mitään pääsykokeita eikä mitään, että et mikä se kanava sit on, et oisko joku haastattelu et millä systeemillä sitten niin kun pystys sitä vähän kattoon, että minkälainen ihminen on tulossa ja että soveltuuko.”*

A-O: ” Koska se antas sit myös työnantajallekin ehkä sen, että olis helpompi ottaa, kun siinä olis se pelivara, et nähdään, että soveltuuko se oikeesti. -- Ja se, että neljässä kuukaudessa jo se opiskelijakin tavallaan, koska sithän se on vähän hukkaan heitettyä elämää, jos hän huomaakin, että ei tää oo mun juttu.”

**TAULUKKO 5.4:** Oppisopimuskoulutuksen kehitystarpeet

TUTKIMUSKYSYMYKS 3: OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KEHITYSTARPEET		
	Nuorten koulutus	Aikuiskoulutus
Työnantajat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Oppisopimuksen ennakko-jakso:</b> Työnantajalle käsitys opiskelijan potentiaalista, asenteesta ja motivaatiosta sekä pohjaosaamisesta etukäteen</li> <li>• <b>X+Y –malli:</b> Teoriaopintojen tuoma pohjaosaaminen</li> <li>• <b>Tiedottaminen:</b> Onnistumistarinoiden esille tuominen → Työnantajien rohkaiseminen oppisopimusopiskelijoiden ottamiseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Koulutuksen laatu:</b> Tietopuolisten opintojen oltava lähempänä työn arkea, enemmän välitöntä vuorovaikutusta</li> <li>• <b>Oppisopimuksen ennakko-jakso:</b> Varmistuminen opiskelijan motivaatiosta, asenteesta ja soveltuvuudesta. Luottamuksen muodostaminen.</li> <li>• <b>X+Y -malli:</b> Oltava työelämätaitoja ja alan perustaitoja, ei voi tulla kylmiltään</li> </ul>
Opiskelijat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Oppisopimuksen ennakko-jakso:</b> Työpaikan ja opiskelijan yhteensopivuus merkityksellistä oppisopimuskoulutuksen onnistumiselle</li> <li>• <b>Tuki:</b> Enemmän tukea ja apua nuorille oppisopimuspaikan löytämiseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Joustavuus:</b> Oppisopimuksen verkko-oppimismahdollisuuksien kehittäminen</li> <li>• <b>Vertaistuki:</b> Saman alan opiskelijat samassa ryhmässä lähiopetuspäivillä</li> <li>• <b>Oppisopimuksen ennakko-jakso:</b> Nuorten oppisopimuksessa haasteena motivoituneiden ja alalle sopivien opiskelijoiden valikoituminen. Ehdotuksena koeaika → Pelivaraa molemmin puolin</li> </ul>

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia oppisopimuskoulutusta, sen toimivuutta ja toteutusta kahdessa erilaisessa tapauksessa: nuorten ammatillisessa koulutuksessa ja aikuisten täydennyskoulutuksessa. Kahden erilaisen oppisopimuksen välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä lähestyttiin erityisesti oppisopimuskoulutukseen liittyvien edellytysten ja tavoitteiden, työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ammatillisen kehittymisen sekä oppisopimuksen kehittämistarpeiden näkökulmista. Tässä luvussa kootaan analyysin tuloksia yhteen sekä vertaillaan niitä eri osapuolien näkökulmasta. Luvussa 6.1 tuloksista tehdään lyhyt yhteenveto ja vertaileva pohdinta tutkimuskysymys kerrallaan. Luvussa 6.2 näiden pohjalta muodostetaan johtopäätökset ja pohditaan suomalaista oppisopimuskoulutusta laajemmassa mittakaavassa. Luvussa 6.3 tarkastellaan tutkimusprosessin eettisiä valintoja sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi luvussa 6.4 pohditaan mahdollisia aiheita oppisopimuskoulutusta ja työssä oppimista koskeviin jatkotutkimuksiin.

### *6.1 Tulosten yhteenveto ja vertailu*

Jo tutkimukseen osallistuneiden taustat ja lähtökohdat oppisopimuskoulutukseen toivat esille eron nuorten ja aikuisten oppisopimuskoulutuksessa. Nuoret tulevat oppisopimuskoulutukseen usein vailla toisen asteen tutkintoa, haluna löytää käytännönläheinen vaihtoehto perinteiselle oppilaitosmuotoiselle ammatilliselle koulutukselle ja tavoitteena hankkia perusammattitaito tulevaisuuden työllistymistä varten. Aikuisten kohdalla tavoite on enemmänkin laajentaa jo aiemmin hankittua ammatillista osaamista joko kokonaan eri alalle tai saman alan sisällä erilaisille osa-alueille. Lähtökohtana on usein tarve vastata työn muuttuviin vaatimuksiin kehittämällä osaamistaan eteenpäin ja hankkimalla kompetenssia uusissa tehtävissä toimimiseen. Myös yritysten näkökulmasta lähtökohtana oppisopimuskoulutukseen on osaamisen kehittäminen. Nuorten kohdalla yrityksellä oli selkeä tarve saada motivoitunutta ja tuoretta osaamista omaavaa työvoimaa nopeasti kehittyvään yritykseen. Aikuisopiskelijan kohdalla yrityksen piti saada henkilöstöä koulutettua uusiin työtehtäviin, laajennettua heidän osaamistaan ja pystyä tämän myötä vastaamaan muuttuviin tilanteisiin. Seuraava tulosten yhteenveto ja vertailu etenee tutkimuskysymyksittäin.

## **Tutkimuskysymys 1: Oppisopimuskoulutukselle asetetut edellytykset ja tavoitteet**

Oppisopimuskoulutuksen asettamien edellytysten suhteen työnantajien näkemykset eivät eronneet merkittävästi nuorten ja aikuisten koulutuksessa. Molempien yritysten työnantajat korostivat ajallisia resursseja oppisopimuskoulutuksen tärkeimpänä edellytyksenä. Aikaa ja panostusta tarvitaan erityisesti opiskelijoiden ohjaamiseen, oppimisen arviointiin ja koulutuksen organisointiin. Vaikka nuoren opiskelijan osaamistaso on usein alhaisempi kuin täydennyskoulutukseen lähtevän aikuisen, joka tapauksessa oppisopimuskoulutus vaatii yritykseltä aikaa. Sen sijaan oppisopimusopiskelijoiden näkemyksissä oppisopimuksen edellytyksistä oli eroavaisuutta. Nuorten opiskelijoiden näkökulmasta oppisopimus näyttäytyi vaativana, mutta tehokkaana koulutusmuotona, joka vaatii opiskelijalta vahvaa motivaatiota, aikaa, itseohjautuvuutta sekä oppimiskykyä. Aikuisopiskelijan näkökulmasta oppisopimus koettiin joustavaksi koulutusmuodoksi, joka oli helppo suorittaa työn ohessa ilman liiallista kuormittavuutta. Nuorten ja aikuisten opiskelijoiden kokemukset ovat varsin erilaisia, mikä antaa yhden selityksen siihen, miksi nuorten oppisopimuskoulutus on harvinaisempaa kuin aikuisten. Nuorille oppisopimuskoulutus on haastava ja työläs koulutusmuoto, joka vaatii vahvaa motivaatiota, oma-aloitteisuutta, itseohjautuvuutta ja oppimiskykyä. Oppisopimuskoulutuksesta on pyritty löytämään keino syrjäytymisvaarassa olevien nuorten kouluttamiseen, mutta tämän havainnon perusteella oppisopimus ei sovellu sellaisille opiskelijoille, joilla saattaa olla oppimisvaikeuksia, motivaation puutetta ja ongelmia itsesäätelyn kanssa. Jo työelämässä oleville aikuisille itseohjautuvuus on helpompaa, minkä vuoksi oppisopimus toimii heidän koulutusmuotonaan erinomaisesti.

Oppisopimuskoulutukselle asetettujen tavoitteiden suhteen työnantajien näkemykset olivat hyvin samanlaisia. Oppisopimuskoulutuksen tärkeimpänä tavoitteena yritysten näkökulmasta oli osaamisen kehittäminen ja sen kautta yrityksen kilpailukyvyn parantaminen. Osaaminen on yritykselle arvokasta aineetonta pääomaa, minkä vuoksi osaamisen kehittämisestä on tullut viime vuosina merkittävä johtamistyön osa-alue ja tärkeä osa useiden yritysten strategiaa. Työnantajat näkivät oppisopimuksen mahdollisuutena saada yritykseensä osaavaa työvoimaa ja kehittää omien työntekijöidensä osaamista eteenpäin kohti moniosaajuutta. Nuorten opiskelijoiden työpaikassa osaamisen kehittäminen toteutui palkkaamalla tuoretta osaamista ja potentiaalia omaavia työntekijöitä yritykseen, kun taas aikuisopiskelijan työpaikassa osaamista kehitettiin täydennyskouluttamalla

yrittäjien oman henkilöstön osaamista muuttuvien tilanteiden tuomien osaamistarpeiden mukaisesti. Myös oppisopimusopiskelijoilla osaamisen kehittäminen oli selkeä oppisopimuskoulutukselle asetettu päätavoite. Nuorilla ja aikuisilla osaamisen kehittyminen keskittyi kuitenkin selvästi erilaisiin asioihin. Nuorten opiskelijoiden tavoitteet keskittyivät enemmänkin alalla tarvittavan perustason ammattitaidon hankkimiseen, kun taas aikuisilla tavoitteena oli syventää ja laajentaa jo olemassa olevaa osaamista uusille osa-alueille. Nuorten tavoitteet tähtäsivät enemmänkin työelämään kiinnittymiseen, kun taas aikuisten tavoitteet työuralla etenemiseen.

## **Tutkimuskysymys 2: Työssä oppiminen, työpaikka oppimisympäristönä ja ammatillinen kehittyminen**

Nuorten ja aikuisten oppisopimuskoulutuksessa työssä oppimisen luonne näyttäytyi hieman erilaisena. Kaikkien haastateltavien näkemyksissä korostui ohjauksen rooli työssä oppimisessa. Molemmilla yrityksillä lähtökohtainen vastuu ohjauksesta oli nimetyllä työpaikkakouluttajalla, mutta todellisuudessa ohjausta tapahtui koko työyhteisön toimesta. Sama havainto tuli ilmi myös Mikkosen ym. (2017) kirjallisuuskatsauksessa, jonka mukaan yleisintä oli, että työpaikkaohjauksen antajina toimi koko työyhteisö. Nuorten koulutuksessa merkittävin rooli ohjauksella oli oppisopimussuhteen alussa, jolloin uusille työntekijöille oli luonnollisesti annettu huolellinen perehdytys tehtäviinsä. Aikuiskoulutuksessa ohjauksen rooli oli näkymättömämpi ja kulki hyvin tiukasti limittyneenä työn arkeen. Aikuiskoulutuksessa työssä oppiminen oli vahvasti työelämälähtöistä, jolloin oppimisen konkreettinen erottaminen koettiin hankalaksi.

Myös arvioinnin ja palautteen merkitystä työssä oppimiselle korostettiin kaikkien osapuolten haastattelussa. Nuorten koulutuksessa arviointi ja palautteenanto keskittyivät pääasiassa oppisopimuskoulutuksen arviointitilaisuuksiin, kun taas aikuiskoulutuksessa arviointi ja palaute tapahtuivat enemmänkin työtilanteiden yhteydessä tapauskohtaisesti. Nuorten ja aikuisten välillä konkreettisimpana erona työssä oppimisessa oli lähestymistapa teorian ja käytännön yhdistämiseen. Nuorten opiskelijoiden oppimisessa korostui kokeileminen, jonka kautta he pystyivät lähteä itse yrittämään teoriassa oppimiaan asioita käytännön työssä. Aikuisopiskelijan kohdalla oppiminen tapahtui enemmänkin soveltamalla lähiopetuspäivillä opittua teorian tietoa käytännön työhön, ja sitä kautta refleктоimalla ja avaamalla uusia näkökulmia omaan työskentelyyn.

Työssä oppimista tukevien ja rajoittavien tekijöiden kohdalla ei ollut eroa nuorten ja aikuisten koulutuksissa. Tärkeimpinä työssä oppimista tukevinä tekijöinä kaikkien haastateltavien näkemyksissä korostui työyhteisön ja työtehtävien merkitys. Työyhteisön on tärkeää olla ilmapiiriltään avoin ja koulutusmyönteinen, jotta yksilöiden oppimista pystytään parhaiten edistämään. Hyvässä työyhteisössä koulutus nähdään panostuksena koko työyhteisöön. Työtehtävien puolestaan tulee olla mielekkäitä, monipuolisia ja vaihtelevia, jotta oppimista on mahdollista tapahtua laaja-alaisesti. Työtehtävien tulee vastata tutkinnon vaatimuksia, jotta alan ammattiosaaminen kehittyy tarpeeksi monipuoliseksi. Vastaavasti merkittävimpinä työssä oppimista rajoittavina tekijöinä koettiin työtehtävät, ajalliset resurssit ja opiskelijan motivaatio. Työtehtävien ennakoimattomuus ja yllättävät tilanteet aiheuttavat hankaluuksia ajan käytön säätelyyn, josta johtuen ohjaamiseen käytettävissä olevaa aikaa joudutaan vähentämään. Myös erityisesti työnantajan näkökulmasta opiskelijan oman motivaation puute voi toimia vahvasti oppimista rajoittavana tekijänä. Työpaikan tarjoaman tukevan oppimisympäristön lisäksi opiskelijalta vaaditaan oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta työssä oppimisen tapahtumiseen.

Ammatillista kehittymistä kaikki haastateltavat lähestyivät osaamisen kehittymisen kautta. Tutkimuksen perusteella oppisopimuskoulutuksen voidaan nähdä olevan tehokas koulutusmuoto, sillä sekä nuorten että aikuisten koulutuksessa opiskelijoiden osaamisen kuvattiin kehittyneen huomattavasti. Osaamisen kehittymisen alueet tosin erosivat nuorilla ja aikuisilla. Nuorten koulutuksessa osaamisen todettiin kehittyneen erityisesti alan substanssiosaamisessa ja työelämätaidoissa, kuten ongelmanratkaisussa. Aikuiskoulutuksessa osaaminen oli sen sijaan kehittynyt erityisesti uusilla osa-alueilla, laajentaen jo olemassa olevaa alan ammattiosaamista kohti moniosaamista. Eron havainnollistamiseksi voisi kuvailla nuorilla ammatillisen kehittymisen tapahtuneen kohti ammatillisuutta, kun taas aikuisilla kohti asiantuntijuutta.

Olennainen osa ammatillista kehittymistä ja kasvua on ammatillisen identiteetin kehittyminen ja uudelleenmäärittely. Haastattelujen perusteella sekä nuorten että aikuisten kohdalla oli tapahtunut selkeä roolin muutos, joka oli käynnistänyt ammatillisen identiteetin muodostumisen. Nuorilla oli oppisopimuskoulutuksen myötä tapahtunut kasvu opiskelijoista tasavertaisiksi työntekijöiksi, kun taas aikuisella rooli oli koulutuksen ja osaamisen kehittymisen myötä kehittynyt alaisesta esi-

mieheksi. Uuden identiteetin kuvailtiin tuoneen mukanaan itsevarmuutta omaan osaamiseen, vastuunottokykyä sekä vaikuttaneen positiivisesti myös työhyvinvointiin. Osaamisen kehittymisen myötä syntyneen itseluottamuksen kuvailtiin luoneen pohjaa itsenäisemmälle työskentelytavalle.

Molemmissa tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä asenne ammatillisen osaamisen kehittämiseen oli myönteinen ja sitä pyrittiin edistämään systemaattisesti sekä työnantajien että opiskelijoiden itsensä toimesta. Kaikkien haastateltavien näkemyksistä tuli esille voimakas kehitysorientoituneisuus. Ammatillisen kehittymisen tukemiseksi nuorten koulutuksessa korostettiin enemmän työnteon tapoja, kun taas aikuiskoulutuksessa suuremmassa roolissa olivat erilaiset yrityksen ja yksilöiden tarpeisiin räätälöidyt lisäkoulutukset. Nuorten opiskelijoiden työpaikalla ammatillista kehittymistä pyrittiin edistämään työnantajan puolelta antamalla nuorille vapauksia valita työtehtäviä ja -tapoja omien kehittymistavoitteiden mukaisesti. Opiskelijoiden näkökulmasta monipuoliset, vaihtelevat ja haastavat työtehtävät toimivat tehokkaana ammatillisen kehittymisen edistäjänä, sillä uudet tehtävät pakottavat aina uuden oppimiseen. Myös aikuisopiskelija oli kokenut työnsä vaihtelevuuden edistävän ammatillista kehittymistään. Nuoret opiskelijat toivat esille myös opiskelijan oman aktiivisuuden merkityksen ammatillisen kehittymisen edistäjänä. Ottamalla itse aktiivisesti asioista selvää ja kysymällä rohkeasti muilta voi tehokkaasti edesauttaa omaa ammatillista kehittymistään.

### **Tutkimuskysymys 3: Oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet**

Suurin osa haastateltavien kokemista oppisopimuksen kehittämistarpeista keskittyi nuorten oppisopimuskoulutukseen. Erityisesti erilaisille nuorten oppisopimusta tukeville malleille on selkeä tarve. Tärkeimmäksi oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeeksi nousi sekä työnantajien että oppisopimusopiskelijoiden näkemyksissä oppisopimuksen ennakkajakso. Erityisen tärkeä oppisopimuksen ennakkajakso on erityisesti nuorten ja työttömien kohdalla, jolloin työnantajan riskit oppisopimusopiskelijan palkkaamiseen ovat suuremmat. Työnantajien näkökulmasta riskit liittyvät erityisesti opiskelijan soveltuvuuteen alalle, motivaatioon ja asenteeseen. Myös opiskelijoiden näkökulmasta itselle sopiva oppisopimuspaikka on erittäin merkityksellinen oppimiselle. Oppisopimuksen ennakkojakson aikana sekä työnantaja että opiskelija pystyy arvioimaan oppisopimuksen edellytyksiä ja varmistumaan suhteen toimivuudesta. Nykyään oppisopimuksen ennakkajakso eli

oppisopimuskoulutukseen valmentautuminen on yksi osa VALMA-koulutusta ja tämän tutkimuksen valossa sen kehittämiseen kannattaa panostaa tulevaisuudessa. Erityisesti tärkeää jatkossa on kiinnittää huomiota VALMA:sta tiedottamiseen sekä opiskelijoille että työnantajille, sillä tähänkään haastatteluun osallistuneet eivät olleet tietoisia tällaisen vaihtoehdon olemassaolosta. Kun työnantajat ovat tietoisia mahdollisuudesta oppisopimuksen ennakkojaksoon, voi useampia työnantajia rohkaistua ottamaan opiskelijoita yritykseensä. Tämä on erityisen tärkeää, sillä suurimmat hyödyt ennakkojaksosta saadaan kun se voidaan suorittaa kokonaan mahdollisessa tulevassa oppisopimuspaikassa.

Myös 2+1 –mallin merkitys korostui erityisesti työnantajien näkemyksissä. Työnantajien näkökulmasta mallilla pystytään madaltamaan kynnystä ottaa nuori oppisopimusopiskelija yritykseen, kun opiskelijalla on jo pohjaosaamista hankittuna oppilaitoksessa suoritetuista opinnoista. Kaikille aloille oppisopimukseen tuleminen täysin ilman aiempaa osaamista ei ole edes mahdollista, joten 2+1 –mallilla pystytään takaamaan opiskelijoille jo alan teoreettinen perusosaaminen ja edesauttamaan näin oppisopimukseen pääsyä. Tämän vuoksi myös 2+1 –mallia olisi tärkeää tuoda jatkossa enemmän esille ja markkinoida yhtenä vaihtoehtona sekä nuorille että työnantajille.

Nuorten opiskelijoiden näkökulmasta oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeena korostui oppisopimuskeskukselta saatava tuki sopivan oppisopimuspaikan löytämiseen. Oppisopimuskoulutukseen pääsyn edellytyksenä on, että nuorella on tiedossa työpaikka, johon oppisopimusta pääsee suorittamaan. Aiempaa työkokemusta ja verkostoja omaamattomalla nuorella harvoin tällaista kuitenkaan on ja heidän on hyvin vaikea itsenäisesti lähteä etsimään sopivaa paikkaa, joten tästä syystä nuorille tulisi olla saatavissa enemmän tukea työnhakuun.

Aikuisten täydennyskoulutuksena toimivan oppisopimuskoulutuksen kehittämistarpeet keskittyivät sekä työnantajan että oppisopimusopiskelijan näkemyksissä koulutuksen laatuun ja joustavuuteen. Täydennyskoulutuksena toimivassa oppisopimuksessa tärkeää on, että lähiopetuspäivät vastaavat käytännön työn tarpeisiin ja tarjoavat konkreettisia työkaluja omaan työhön. Näin myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista pystytään tehostamaan. Lisäksi merkittävänä kehitystarpeena nähtiin digitalisaation tuominen vahvemmin oppisopimuskoulutukseen. Aikuisopiskelijan näkökulmasta on tärkeää, että koulutus on joustavasti suoritettavissa, jolloin verkko-oppimismahdolli-



suuksilla pystytään helpottamaan työn, opiskelun ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantajien näkökulmasta virtuaalisuudella pystyttäisiin helpottamaan välitöntä vuorovaikutusta oppisopimuksen eri osapuolten välillä ja tekemään oppisopimuksen toteutuksesta joustavampaa myös työnantajille.

## 6.2 Johtopäätökset

Suomalaisen oppisopimuskoulutuksen tilasta ja sen kehittämisestä on viime vuosina keskusteltu aktiivisesti niin mediassa kuin politiikassakin. Erityisesti keskustelu on kohdistunut nuorten oppisopimuskoulutukseen, joka on ollut varsin harvinaista, vaikka kiinnostusta koulutusmuotoa kohtaan löytyy myös nuorilta. Valtaosa oppisopimuksella opiskelevista on jo työkokemusta ja toisinaan myös jo aiemman koulutuksen omaavia aikuisia, joille oppisopimus on joustava keino täydennyskoulutukseen työn ohella. Tämä tutkimus toi hyvin esille sudenkuopat, joita liittyy nuorten oppisopimuskoulutukseen, ja vastaavasti valttikortit, joiden vuoksi aikuisten oppisopimus toimii erinomaisesti.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että **oppisopimus on koulutusmuotona nuorille haastava**. Oppisopimuksessa vaaditaan monia ominaisuuksia, joita vain harvoilta nuorilta löytyy: itseohjautuvuutta, oma-aloitteisuutta ja oppimiskykyä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on luonteeltaan itsenäistä ja perustuu teoriassa opitun tiedon soveltamiseen käytännön työhön, joten omalla kiinnostuksella ja motivaatiolla on suuri merkitys oppimiselle. Oppisopimuksessa ohjaus ei ole kädestä pitäen neuvomista, vaan siinä korostuu opiskelijan oma aktiivinen rooli selvittämällä itse asioita ja kysymällä muilta. Lisäksi työnantajat odottavat oppisopimukseen tulevalta nuorelta alan perusosaamista ja yleisiä työelämätaitoja. Nouseekin esiin kysymys, voidaanko peruskoulun käyneeltä nuorelta edes odottaa tällaisia taitoja?

Tämän havainnon valossa mielestäni jatkossa on **tärkeää kiinnittää huomiota nuorten oppisopimuksen tukitoimien kehittämiseen**. Olennainen asia on saada nuorten oppisopimuksen vaatimuksia madallettua, jotta koulutusmuodolla voidaan tavoittaa myös ne nuoret, joilla on vaikeuksia koulunkäynnissä ja elämänhallinnassa. Oppisopimuskoulutuksesta pitäisi pyrkiä saamaan matalan kynnyksen koulutusmuoto, joka soveltuisi kaikille käytännönläheisestä ammattiosaamisesta kiinnos-

tuneille nuorille, ja jonka myötä pystyttäisiin mahdollistamaan entistä yksilöllisempiä koulutuspolkuja opiskelijan oman kiinnostuksen mukaisesti. Parhaimmillaan oppisopimuskoulutus voisi vähentää syrjäytymisvaarassa olevien koulupudokkaiden määrää sekä ehkäistä nuorisotyöttömyyttä. Nuorten oppisopimuskoulutukseen on jo viime vuosien aikana kehitetty joitain tukitoimia, kuten oppisopimuksen ennakkojakso ja 2+1 –malli, joiden merkitys nousi tässä tutkimuksessa erityisesti esille. Kuitenkaan pelkkä näiden mallien olemassaolo ei riitä, jos oppisopimuksen osapuolet eivät ole niistä tietoisia. Siksi on tärkeää panostaa myös tällaisten mahdollisuuksien markkinoimiseen sekä nuorille opiskelijoille että työnantajille. Jos molemmat osapuolet olisivat tietoisia tällaisista mahdollisuuksista, se voisi rohkaista enemmän opiskelijoita harkitsemaan oppisopimusta potentiaalisena koulutusvaihtoehtona ja vastaavasti työnantajia tarjoamaan myös pysyvämpiä oppisopimuspaikkoja opiskelijoille.

Kolmas olennainen johtopäätös on **saada nuorten oppisopimuskoulutuksen opiskelijoiden ja työnantajien tarpeet ja odotukset kohtaamaan toisensa**. Tällä hetkellä monet työnantajat kokevat nuorten oppisopimuksen riskiksi, joka voi helposti käydä työnantajalle kalliiksi ja kuormittavaksi. Siksi oppisopimuskoulutusta pitäisi kehittää työnantajälähtöisemmäksi keventämällä oppisopimuksen järjestämisestä työnantajalle aiheutuvaa taakkaa. Vastuun oppimisesta tulee olla opiskelijalla, oppilaitoksella sekä oppisopimuskeskuksella, ei työnantajalla. Työnantajan roolin tulisi olla tarjota oppisopimusopiskelijalle oppimisympäristö, jossa on työssä oppimista tukevat oppimisen edellytykset. Yritystoiminnassa tavoitteet kohdistuvat ensisijaisesti tuotannollisiin ja taloudellisiin tekijöihin, joten tärkeää on, ettei oppisopimus saa toimia yrityksen liiketoiminnan kustannuksella ja viedä aikaa ja panostusta yrityksen ydintoiminnalta.

Yksi mahdollisuus vaikuttaa oppisopimuksen työnantajälähtöisyyteen olisi muuttaa etenkin nuorten oppisopimusopiskelijoiden roolia Saksan mallin tapaan (Viinisalo 2013, 14) niin, että oppisopimusopiskelijoihin suhtauduttaisiin lähtökohtaisesti opiskelijoina ja **roolin muutos opiskelijasta täysivaltaiseksi työntekijäksi tapahtuisi koulutuksen myötä osaamisen ja ammattitaidon kehityessä**. Samalla myös oppisopimusopiskelijan palkkauksen tulisi olla suhteutettu opiskelijan ammattitaitoon ja kasvaa opintojen edistymisen mukaan kohti alan normaalia palkkatasoa. Vastaavasti tällöin myös oppisopimusopiskelijoiden tulisi olla oikeutettu samoihin opintososiaalisiin etuuksiin kuin muidenkin toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden. Näin pystyttäisiin

keventämään työnantajien taloudellista taakkaa ja minimoimaan riskiä, jonka monet työnantajat kokevat oppisopimusopiskelijan palkkaukseen liittyvän.

Aikuisten oppisopimusopiskelijoiden osalta tutkimus toi hyvin esille tekijät, joiden vuoksi oppisopimus toimii lisä- ja täydennyskoulutuksen roolissa erinomaisesti. **Työelämässä oleville aikuisille oppisopimus on joustava ja vaivaton keino kehittää osaamista oman työn ohessa.** Vastaavasti työnantaja hyötyy suoraan työntekijöidensä osaamisen kehittymisestä ja laajemmassa mittakaavassa oppisopimus voidaan katsoa yhdeksi henkilöstökoulutuksen muodoksi, joka on kuitenkin normaalia henkilöstökoulutuksesta poiketen yritykselle ilmaista. Aikuisilla oppimisprosessissa korostuu tietopuolisen opetuksen merkitys, josta opiskelijat saavat uusia näkökulmia ja konkreettisia työkaluja omaan käytännön työhön. Aikuisten oppisopimuksessa tapahtuva oppiminen vastaa suoraan opiskelijan omiin sekä organisaation ja työelämän osaamistarpeisiin, ja on tämän vuoksi erittäin edullista sekä työntekijän itsensä että työnantajan näkökulmasta.

Tutkimuksen perusteella olennainen asia sekä nuorten että aikuisten oppisopimuskoulutuksessa on kiinnittää huomiota koulutuksen laatuun, sillä myös oppisopimuskoulutuksessa on tärkeää, että **opetuksen ja ohjauksen laadusta pystytään varmistumaan.** Laadunvalvonnassa korostuu erityisesti oppisopimuskeskuksen rooli. Heillä tulee olla vastuu työpaikan tarjoamien oppimisedellytysten arvioinnista, jotta vältetään vanhat toimintatavat ja varmistetaan, että työssä opittu osaaminen vastaa tämän päivän vaatimuksia. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota työpaikkaohjauksen laatuun ja työssä oppimisen arviointiin. On varmistettava, että työssä oppimisen arviointeja tekevät työpaikkakouluttajat tuntevat tutkinnon sisällön ja tekevät arvioinnit näiden osaamistavoitteiden mukaisesti. Tietopuolisten opintojen osalta tärkeää on, että ne pystytään räätälöimään niin, että ne vastaavat todellisiin käytännön työelämän tarpeisiin.

Tutkimuksen vertailuasetelman pohjalta nouseekin kysymys, miten yhden koulutusmuodon voidaan olettaa toimivan samoilla periaatteilla sekä nuorten että aikuisten koulutuksessa? **Kouluttamattomilla nuorilla ja jo työelämässä olleilla aikuisilla lähtökohdat oppisopimuskoulutukseen ovat hyvin erilaisia, ja koulutuksen tavoitteet kohdistuvat usein jo iän ja työuran pituuden pohjalta eri asioihin.** Kuitenkin tutkimuksen perusteella oppisopimuskoulutuksen voidaan todeta olevan oppimisen näkökulmasta toimiva koulutusmuoto sekä nuorille että aikuisille. Työpaikalla ta-

pahtuva oppiminen on tehokasta ja oppisopimuskoulutuksen aikana tapahtuva ammatillinen kehittyminen ja kasvu on merkittävää. Tämän vuoksi on harmillista, että nuorten oppisopimukset kaatuvat hyvin usein nykyisen järjestelmän jäykkyyteen.

Tämän johtopäätöksen valossa pohdinkin, olisiko nuorten ja aikuisten oppisopimukset aiheellista eriyttää erillisiksi koulutusmuodoiksi, joita ohjailevat eri säännöt ja periaatteet. Myös oppisopimuskoulutukseen varatusta rahoituksesta pitäisi selvemmin erottaa nuorten ja aikuisten oppisopimuksiin omat erilliset budjetit. Aikuisten oppisopimuksissa koulutuksen kriteerejä olisi hyvä tarkastella tiukemmin, ettei valtion rahoittamaa oppisopimusjärjestelmää käytetä hyväksi ilmaisen henkilöstökoulutuksen tarkoituksessa. Mielestäni **oppisopimukseen varatusta rahoituksesta suurempi osa tulisi kohdistaa niille, joilla on suurempi tarve kouluttautumiseen, kuten ilman toisen asteen tutkintoa oleville nuorille tai työttömille.**

Mielenkiintoisen ulottuvuuden ammatilliseen koulutukseen tuo ammatillisen koulutuksen reformin myötä käyttöön otettava koulutussopimus, joka on oppisopimuksen kaltainen työpaikalla tapahtuvan koulutuksen muoto, mutta oppisopimuksesta poiketen opiskelija ei ole työsuhteessa yrityksessä eikä hänelle makseta koulutuksen ajalta palkkaa. Koulutussopimuksessa opiskelusta sovi-  
taan yksilöllisesti tutkinnon osa tai sitä pienempi opintokokonaisuus kerrallaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018; Aaltola & Vanhanen 2016.) Tutkimuksen pohjalta tekemäni havainnot puhuvat sen puolesta, että **nuorten oppisopimuskoulutuksessa on selkeä tarve koulutussopimuksen kaltaiselle mallille, jossa työnantajalle aiheutuva taloudellinen kuormitus on pienempi, ja järjestelmä on hallinnollisesti kevyempi ja joustavampi.**

Koska ammatillisen koulutuksen reformia säätelevät lait (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017) astuivat voimaan vasta 1.1.2018, koulutussopimuksesta ei ole vielä saatavilla käytännön tietoa, jonka perusteella mallin toimivuutta voitaisiin arvioida. Näen kuitenkin koulutussopimuksen nuorille potentiaalisena mahdollisuutena käytännönläheiseen ammatilliseen koulutukseen, jolla voidaan edesauttaa myös työllistymistä. Parhaassa tapauksessa koulutussopimus voi toimia oppisopimuksen ennakkojakson kaltaisena koulutuksena, josta on joustavasti ja helposti mahdollista siirtyä työsuhteeseen perustuvaan oppisopimukseen ja sitä kautta työelämään. Toisaalta pohdin kuitenkin, miten koulutussopimuksen käyttöönotto vaikuttaa oppisopimuskoulutukseen. Kääntyvätkö oppisopimusten määrät vahvaan laskuun, kun työnantajille on vaihtoehtona taloudellisesti

täysin kuluton muoto? Johtaako tämä siihen, että koulutussopimusopiskelijoita aletaan hyödyntämään ilmaisena työvoimana, joka heijastuu työpaikkojen vähenemiseen? Tulevaisuus näyttää, millaiseksi koulutussopimuksen käytännöt muodostuvat ja miten sen rooli asettuu suhteessa oppisopimuskoulutukseen.

### *6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi*

Läpi tutkimusprosessin tutkijan on jatkuvasti tärkeä pohtia tekemiään valintoja ja päätöksiä tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden kannalta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteisiä ohjeita, joten siksi arviointi on tärkeää tehdä jokaisessa tutkimuksessa tapauskohtaisesti. Tämä tutkimus on toteutettu noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) määrittämiä hyvän tieteellisen käytännön ohjeita. Ohjeiden taustalla on ajatus siitä, että hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen takaa parhaiten tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden (Kuula 2011, 26). Tarkastelen seuraavaksi tutkimukseni luotettavuutta näiden ohjeiden perustalta.

Ensimmäinen hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdista on tutkimuksen toteuttaminen noudattaen tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joka tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä. Tämän tutkimuksen teossa on noudatettu mahdollisimman suurta huolellisuutta ja tarkkuutta kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Rehellisyyden kannalta tutkija on pyrkinyt suhtautumaan tutkimukseensa mahdollisimman objektiivisesti ja raportoimaan tulokset juuri niin kuin tutkittavat ovat asiat ilmaisseet. Tutkija on kuitenkin tiedostanut, että täydelliseen objektiivisuuden ei voida päästä, vaan tehdyt tulkinnat perustuvat tutkijan aineistosta tekemiin havaintoihin. Luotettavuuden parantamiseksi tutkimusraporttiin on lisätty suoria lainauksia haastatteluaineistosta.

Toinen keskeinen hyvän tieteellisen käytännön lähtökohta on tutkimuksen toteuttaminen tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti, käyttämällä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tässä tutkimuksessa aineiston hankinta toteutettiin haastattelemalla oppisopimuskoulutukseen osallistuvia opiskelijoita sekä heidän työnantajiaan. Haastattelut perustuivat haastateltavien ehdottomaan vapaaehtoisuuteen ja heillä oli koska tahansa mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta tai vastaamasta tiettyyn kysymykseen. Haastateltavia informoitiin tutkimuksen

tarkoituksesta ja tavoitteista sekä luottamuksellisuudesta ja tietosuojasta jo sähköpostitse lähetetyssä haastattelupyynnössä (Liite 1) ennen heidän suostumistaan tutkimukseen ja tämän lisäksi samat asiat kerrattiin myös haastattelutilanteiden alussa suullisesti. Koska haastattelut nauhoitettiin, myös nauhoittamisesta informoitiin haastateltavia jo etukäteen ja kerrottiin, että nauhat hävitetään heti kun aineisto on saatettu kirjalliseen muotoon. Lupa nauhoittamiseen varmistettiin haastateltavilta vielä myös henkilökohtaisesti haastattelutilanteessa. Haastattelututkimuksessa haastateltavien riittävä informointi toimii lähtökohtana luottamuksellisuuden syntymiselle haastattelijan ja haastateltavan välille (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 17), ja mielestäni onnistuin tässä hyvin. Luottamuksellisuuteen liittyy keskeisesti haastateltavien anonymiteetin varjeleminen tutkimusraporttia kirjoitettaessa, minkä vuoksi kaikki henkilöllisyyden tunnistamisen mahdollistavat tiedot ja ilmaisut on jätetty tutkimusraportista pois. Tämän vuoksi myös haastateltavien nimet on poistettu ja raportissa haastateltaviin viitataan tietyillä koodeilla.

Kolmas hyvän tieteellisen käytännön lähtökohta on ottaa asianmukaisella tavalla huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset, mikä tarkoittaa, että toisten tutkijoiden tekemiä töitä kunnioitetaan, arvostetaan ja heidän julkaisuihin viitataan asianmukaisella tavalla. Tämän olen pyrkinyt toteuttamaan perehtymällä mahdollisimman huolellisesti ja laajasti toisten tutkijoiden töihin, ja esittelemällä niitä omassa tutkimuksessani asianmukaisesti käyttäen yhtenäisiä, oikeanmuotoisia lähdeviittauksia. Lähdeviittausten muoto perustuu alalla yleisesti käytettyihin Kasvatus-lehden viittausohjeisiin (Koulutuksen tutkimuslaitos 2017).

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös, että tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sekä siinä syntyneet tietoaaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tämä tutkimus perustuu huolelliseen suunnittelutyöhön, joka aloitettiin jo syksyllä 2016. Tutkimuksesta luotiin tutkimussuunnitelma, josta saatiin palautetta sekä tutkielman ohjaajalta että muilta pro gradu -tutkielmaa työstäviltä opiskelijoilta. Palautteen pohjalta tehtyjä valintoja arvioitiin kriittisesti ja kehitettiin jatkuvasti tutkimuksen kuluessa. Tutkimuksen toteutuksessa ja raportoinnissa pyrittiin avoimuuteen, selkeyteen, johdonmukaisuuteen ja yksityiskohtaisuuteen, jotta lukijoiden on mahdollisimman helppo ymmärtää ja arvioida tutkimusta. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös tarvittavien tutkimuslupien hankkiminen ja tietyillä aloilla vaadittava eettinen ennakkoarviointi, joka tulee suorittaa tutkimuksen suunnittelun yhteydessä. Tässä tutkimuksessa virallisia tutkimuslupia ei tarvinnut hakea, sillä tutkimuksen kohteena

olivat yritykset ja siellä työskentelevät täysi-ikäiset yksityishenkilöt. Tutkimuslupana toimi kyseisten henkilöiden oma suostumus tutkimukseen. Myös eettistä ennakkoarviointia suoritettiin suunnitteluvaiheessa pohtimalla muun muassa aiheen valintaa ja haastattelujen toteuttamiseen liittyviä ratkaisuja. Koska aineistoon ei liittynyt arkaluonteisuutta, arvioin, että tekemäni eettiset ratkaisut oli tällä tasolla toteutettuna riittäviä tähän tutkimukseen.

Usein tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan myös reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta toisessa samanlaisessa tutkimuksessa samassa kontekstissa. Validiteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä eli että tutkimuksessa on tutkittu juuri sitä, mitä on etukäteen ajateltu ja luvattu. Näiden käsitteiden sopivuutta laadulliseen tutkimukseen on kritisoitu (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 133), mutta tästä huolimatta myös laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta on tärkeä tarkastella niiden näkökulmasta. Tutkimuksen validiteetin koen toteutuneen hyvin, sillä asetettuihin tutkimuskysymyksiin löydettiin kerätystä aineistosta vastaukset ja saatiin mielekkäitä uusia näkökulmia. Reliabiliteetin arvioiminen on tässä tutkimuksessa haastavampaa, sillä kyseessä on tapaustutkimus, jossa vastaajajoukko on verrattain suppea (viisi haastateltavaa). Siksi tiedostan, että tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä, vaan muiden oppisopimusopiskelijoiden ja työnantajien näkemykset voivat vaihdella merkittävästi tapauskohtaisesti. Esimerkiksi alalla ja työpaikalla voi olla suurta merkitystä siihen, miten asiat koetaan. Pohdin kyllä tutkimustani tehdessä, olisiko vastaajajoukon pitänyt olla suurempi, mutta haastateltavien löytymisen haastavuuden vuoksi päädyin rajaamaan vastaajien määrän siten, että jokaisen eri näkökulman edustajista saatiin edes yksi haastateltava. Tulevissa tutkimuksissa olisi kuitenkin mielenkiintoista selvittää, tuoko isompi vastaajamäärä esille joitain merkittäviä uusia näkökulmia aiheesta.

#### *6.4 Ajatuksia jatkotutkimuksiin*

Meneillään oleva toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi tuo mukanaan paljon tarpeellisia jatkotutkimusmahdollisuuksia myös oppisopimuskoulutukseen liittyen. Reformin yhtenä tavoitteena on lisätä työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrää ammatillisessa koulutuksessa, mikä herättää kysymyksen muun muassa työpaikalla tapahtuvan ohjauksen laadusta. Kuten tässäkin tutkimuksessa tuli ilmi, opiskelijan saamalla ohjauksella on suuri vaikutus työpaikalla tapahtuvaan op-

pimiseen ja sen tehokkuuteen. Tämän vuoksi jatkossa olisi tärkeää tutkia, miten työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus toteutuu käytännössä työpaikoilla ja miten sitä voisi kehittää tukemaan paremmin opiskelijan työssä oppimista? Työpaikkaohjauksen laadukkuuteen vaikuttavat esimerkiksi ohjaukseen käytettävissä olevat resurssit ja organisointi. Lisäksi tärkeää olisi kiinnittää huomiota työpaikan henkilöstön valmiuksiin toimia työpaikkakouluttajana. Mikkosen ym. (2017) mukaan työpaikkakouluttajilta puuttuu usein pedagogisia taitoja, joilla pystytään tukemaan opiskelijoiden työssä oppimista. Tämän vuoksi merkittävä kysymys on, miten pystytään varmistumaan opiskelijoiden saaman ohjauksen laadusta, kun vastuu ohjauksesta siirtyy opetusalan ammattilaisilta alan käytännön osaajille, joilla ei ole pedagogisia valmiuksia opiskelijan ohjaamiseen?

Toinen tärkeä jatkotutkimuskohde on digitalisaation vaikutukset oppisopimuskoulutukseen. Myös digitalisaatio on yksi osa ammatillisen koulutuksen reformia. Digitalisaation merkitystä oppisopimuskoulutukselle olisi tärkeää tutkia ainakin kahdesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin, digitalisaation myötä pystytään luomaan täysin uudenlaisia oppimisympäristöjä, ja sen kautta kehittämään ammatillista opetusta ja ohjausta. Tämän vuoksi olisi hyödyllistä tutkia digitalisaation mahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksen tehostamiseen ja kehittää sen pohjalta uusia toimintatapoja koulutuksen toteutukseen. Kuten tässäkin tutkimuksessa todettiin, digitalisaation mahdollistamalla verkko-oppimismahdollisuuksilla on paljon potentiaalia parantaa esimerkiksi koulutuksen joustavuutta erityisesti aikuisopiskelijan näkökulmasta.

Toiseksi, digitalisaatiolla on merkittäviä vaikutuksia myös työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Nokelaisen ym. (2017) mukaan ammatillinen koulutus on ala, jolla digitalisaation lisääntyminen työpaikoilla vaikuttaa erityisesti. Työn automatisoitumisen myötä työtehtävät muuttuvat, minkä vuoksi joudutaan uudelleenarvioimaan olemassa olevia työtapoja ja kehittämään uusia, mikä vaikuttaa oleellisesti myös ammatilliseen koulutukseen. Tulevaisuudessa tärkeää on, että ammatillisessa koulutuksessa pysytään digitalisaation kehityksen mukana ja että ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmia kehitetään aktiivisesti vastaamaan todellisia työelämän osaamistarpeita.

Merkittävän jatkotutkimuskohteen tulevaisuuteen luo oppisopimuskoulutuksen rinnalle kehitetty uusi koulutussopimusmalli (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Pidemmällä tähtäimellä on hyvin mielenkiintoista tutkia, millaiseksi koulutussopimuksen käytännöt Suomessa vakiintuvat ja miten



opiskelijat sekä työnantajat kokevat mallin toimivuuden? Millainen oppisopimuksen rooli tulee olemaan koulutussopimuksen rinnalla? Miten koulutussopimuksen käyttöönotto vaikuttaa oppisopimuskoulutuksen opiskelijamääriin? Ammatillisen koulutuksen siirtyessä jatkuvasti lähemmäksi työelämää sekä koulutussopimukseen että oppisopimuskoulutuksen liittyvä tutkimus tulee olemaan jatkossa erittäin tarpeellista.

# LÄHTEET

- Aaltola, M. & Vanhanen R. 2016. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016:8. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74906/okm08.pdf> Viitattu 12.2.2018.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Billett, S. 1994. Situating learning in the workplace: Having another look at Apprenticeships. *Industrial and Commercial Training*, 26(11) 9-16.
- Billett, S. 2004. Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning* 16 (6) 312-324.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2015. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen J. ym. (toim.) *Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Fuller, A. & Unwin, L. 2003. Learning as Apprentices in the Contemporary UK workplace: creating and managing expansive and restrictive participation, *Journal of Education and Work*, 16(4): 407-426.
- Grönfors, T. 2010. Työssä oppiminen: avain tuottavuuteen. Helsinki: Helsingin seudun kauppamari.
- Heikkinen, A. 2000. Suomalaisen ammattikasvatuksen alkuvaiheita. Teoksessa A. Rajaniemi, (toim.) *Suomalaisen ammattikasvatuksen historia*. Saarijärvi: OKKA-säätiö. 10–25.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Teemahaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holmström-Kuokkala, H. 2016. "Sai tuntea olevansa hyvä" : oppisopimuskoulutus henkilöstön kehittämisen muotona. Tampereen Yliopisto. Pro gradu –tutkielma.

Jokinen, J., Lähteenmäki, L., & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.

Klemelä, K. 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin: ammatillisen koulutuksen muotoutuminen Suomessa 1800-luvun alusta 1990-luvulle. Turun yliopisto.

Koskinen, S & Vähäkainu, M. (toim.) 2001. Oppisopimuskoulutuksen tilastot vuosina 1995-1999. Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/49198\\_oppisopimustilastot\\_1995\\_1999.pdf](http://www.oph.fi/download/49198_oppisopimustilastot_1995_1999.pdf) Viitattu 4.10.2017.

Koulutuksen tutkimuslaitos. 2017. Tarkemmat kirjoitusohjeet. <https://ktl.jyu.fi/julkaisut/kasvatus/ohjeita-kirjoittajille/tarkemmat-kirjoitusohjeet> Viitattu 16.12.2017.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. (2. uud. p.). Tampere: Vastapaino.

Kuulusa-Kuoppala, R. 2006. Vitsasta ohjaukseen – Ammatillisen opettajan matka nykyaikaan. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.

Leino, O. 2011. Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Joensuu: Joensuun yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 25.9.2017.

Lehtonen, E. 2016. Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta: hyödyt ja haasteet. Tampereen yliopisto. Pro gradu –tutkielma.

Leskelä, J. 2010. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnassa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Mikkonen, S., Pylväs, L., Rintala, H. P., Nokelainen, P. J. K., & Postareff, L. (2017). Guiding the workplace learning in vocational education and training: A literature review. Empirical Research in Vocational Education and Training.

Murphy, W.M. 2012. Reverse mentoring at work: fostering cross-generational learning and developing millennial leaders. Human Resource Management, 51 (4), 549-574.

Nikkilä, M. 2013. Oppisopimuskoulutuksen opas 2013. Oulu: Veltor.

Nokelainen, P., Nevalainen, T., & Niemi, K. 2017. Mind or machine? Opportunities and limits of automation. Teoksessa C. Harteis (Ed.), The impact of digitalization in the workplace: An educational view. Springer.

Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. Aikuis-  
kasvatus 1/2012: 17-28.

Ojalainen, M. 2015. Työpaikkakouluttajan ammatillinen osaaminen. Tampereen yliopisto. Pro  
gradu –tutkielma.

Oppisopimuslaki (125/1923).

Opetushallitus. 2017. Oppisopimuskoulutus. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammatti-koulutus/oppisopimuskoulutus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammatti-koulutus/oppisopimuskoulutus) Viitattu 4.9.2017.

Opetushallitus. 2016. Kuukauden tilasto: joka neljäs ammatillinen tutkinto suoritetaan oppisopi-  
muskoulutuksena. Verkkouutinen 11.2.2016. [http://www.oph.fi/ajankohtaista/verkkouutiset/101/0/kuukauden\\_tilasto\\_joka\\_neljas\\_ammattillinen\\_tutkinto\\_suoritetaan\\_oppisopimuskoulutuksena?language=fi](http://www.oph.fi/ajankohtaista/verkkouutiset/101/0/kuukauden_tilasto_joka_neljas_ammattillinen_tutkinto_suoritetaan_oppisopimuskoulutuksena?language=fi) Viitattu 4.9.2017.

Opetushallitus. 2015. Koulutuksen perusteet – Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava kou-  
lutus – Määräys 5/11/2015. [http://www.oph.fi/download/166555\\_Maarays\\_5\\_011\\_2015\\_Ammattilliseen\\_peruskoulutukseen\\_valmentava\\_koulutus.pdf](http://www.oph.fi/download/166555_Maarays_5_011_2015_Ammattilliseen_peruskoulutukseen_valmentava_koulutus.pdf) Viitattu 29.9.2017.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi. <http://minedu.fi/amisreformi> Viitattu 12.2.2018.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013a. Hanke OKM011:00/2013. <http://minedu.fi/hanke?tunnus=OKM011:00/2013> Viitattu 29.9.2017.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013b. Tiedote: Nuorten oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvaus  
nousee. [http://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/nuorten-oppisopimuskoulutuksen-koulutuskorvaus-nousee](http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/nuorten-oppisopimuskoulutuksen-koulutuskorvaus-nousee) Viitattu 2.10.2017.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen: ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Renko, M. 2014. Oppisopimuskoulutus kaupan alalla – Nuoren aikuisen työntekijän ammatillisen  
osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä. Tampereen Yliopisto. Pro gradu –tutkielma.

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. 2015. Työpaikalla tapahtuvaa  
oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 17 (4),9–21.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. & Nokelainen, P. 2009. Non-linear Modeling of Growth Prerequisites in a Finnish Poly-  
technic Institution of Higher Education. Journal of Workplace Learning, 21(1), 36-57.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005a. Johdanto. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.). Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino: Tampere. 9-21.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005b. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.). Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino: Tampere. 22-56.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> Viitattu 3.10.2017.

Stenström, M-L. & Virolainen, M. 2014. The history of Finnish vocational education and training. Nord-VET – The future of Vocational Education in the Nordic countries. <http://nord-vet.dk/index/uploads/History-of-Finnish-VET-29062014final.pdf> Viitattu 2.10.2017.

Stadin ammattiopisto. 2015. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman yhteinen osa. [http://stadinao.eu/OPS15/Yhteinen\\_osa/](http://stadinao.eu/OPS15/Yhteinen_osa/) Viitattu 29.9.2017.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammatillinen koulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-196X. 2015, Liitetaulukko 2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat koulutuslajeittain 2015. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/aop/2015/aop\\_2015\\_2016-09-27\\_tau\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aop/2015/aop_2015_2016-09-27_tau_002_fi.html) Viitattu 28.2.2017.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Ammatillinen koulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-196X. 2016, Liitetaulukko 2. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat koulutuslajeittain 2016 . Helsinki: Tilastokeskus [http://www.stat.fi/til/aop/2016/aop\\_2016\\_2017-09-27\\_tau\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aop/2016/aop_2016_2017-09-27_tau_002_fi.html) Viitattu 11.10.2017.

Teräs, K. 2001. ”Oppi oli varastettava” Ammattiin sosiaalistuminen 1900-luvun vaihteessa. Teoksessa Anttila, A-H. & Suoranta, A. (toim.), Ammattia oppimassa. Vantaa: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 12-31.

Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Tredu. 2014. Työpaikkakouluttajan opas – ammattilaiseksi oppisopimuksella. Painos 2/2014.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto> Viitattu 16.12.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74962/TEM-jul\\_19\\_2015\\_web\\_19032015.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74962/TEM-jul_19_2015_web_19032015.pdf?sequence=1) Viitattu 5.9.2017.

Uusitalo, I. 2001. Työssäoppimisen ja kouluoppimisen vuorovaikutus. Teoksessa Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. (toim.) Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsinki: Tammi, 13-33.

Valtioneuvosto. 2018. Hallitusohjelman toteutus: Osaaminen ja koulutus. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen> Viitattu 12.2.2018.

Vartiainen, H. & Viinisalo K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa - hyviä käytäntöjä etsimässä. Opetusministeriön julkaisuja 2009:11. Opetusministeriö.

Viinisalo, K. 2010. Oppisopimuskoulutus ja oppiminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 12 (3), 20-31.

Viinisalo, K. 2013. Oppisopimuskoulutuksen pedagogiikkaa. Teoksessa Viinisalo, K. (toim.) Oppisopimus – Osaamista meillä ja muualla. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

Walden, G. & Troltsch, K. 2011. Apprenticeship training in Germany – still a future-oriented model for recruiting skilled workers?, Journal of Vocational Education & Training, 63:3, 305-322.

# LIITTEET

## LIITE 1: Haastattelupyyntö

Hei!

*Sain Tredun oppisopimuskeskuksen kautta yhteystietonne ja tiedon, että olisitte mahdollisesti halukkaita osallistumaan oppisopimuskoulutusta käsittelevään tutkimukseeni. Olen viidennen vuoden kasvatustieteiden opiskelija Tampereen Yliopistosta ja teen parhaillaan pro gradu -tutkielmaani, jossa tarkoitukseni on tutkia oppisopimuskoulutusta kahdessa erilaisessa käyttötarkoituksessa: nuorten ammatillisen koulutuksen muotona sekä yrityksen oman henkilöstön osaamisen kehittämisen keinona. Kahden erilaisen oppisopimussuhteen välisiä eroja lähestytään erityisesti oppisopimuskoulutukseen liittyvien lähtökohtien ja tavoitteiden, työssä oppimisen ja työpaikan tarjoaman oppimisympäristön sekä ammatillisen kasvun näkökulmista.*

*Tutkimus on tarkoitus toteuttaa haastattelemalla kussakin yrityksessä ainakin yhtä työnantajan edustajaa sekä oppisopimusopiskelijaa, mieluummin useampaakin. Haastattelut voidaan suorittaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluina, esimerkiksi jos teillä on useampia haastatteluun halukkaita oppisopimusopiskelijoita. Yksi haastattelu kestää maksimissaan n. tunnin. Haastattelut suoritetaan luottamuksellisesti, tietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille eikä kenenkään henkilöllisyyttä ole mahdollista tunnistaa tutkimusraportista. Aineiston analysoinnin helpottamiseksi haastattelu nauhoitetaan, mutta nauha hävitetään heti, kun aineisto on saatettu kirjalliseen muotoon. Haastattelut on määrä toteuttaa huhtikuun aikana.*

*Sopisiko teille haastattelu esimerkiksi viikolla 15 tai 16? Voisitko ehdottaa teille sopivaa ajankoh-  
taa? Itselleni parhaiten sopivia päiviä ovat tiistait ja perjantait. Voitte olla yhteydessä joko sähkö-  
postilla XXXX tai puhelimitse XXXXX. Kerron mielelläni lisätietoja tutkimuksesta!*

Ystävällisin terveisin,  
Noora Koskinen

## **LIITE 2: Oppisopimusopiskelijoiden haastattelurunko**

### **Haastattelun esittely**

- orientointi tutkimukseen
- informointi aineiston käytöstä, nauhoittamisesta jne.

### **Taustatiedot/Lähtökohdat**

- Mikä on asemasi tai nimikkeesi yrityksessä?
- Mitä tutkintoa opiskelet oppisopimuskoulutuksessa?
- Koska olet aloittanut opiskelun oppisopimuskoulutuksessa? Entä tässä yrityksessä?
- Koulutustausta: Mitä olet opiskellut aiemmin?
- Minkä ikäinen olet?
- Miten päädyit opiskelemaan oppisopimuskoulutukseen? Miksi valitsit oppisopimuskoulutuksen koulutusmuodoksi? Olisitko halunnut oppisopimuskoulutukseen jo aiemmin?
- Lähtikö tämä oppisopimussuhde sinun omasta vai työnantajan aloitteesta? Miten löysit juuri tämän oppisopimuspaikan?

### **TEEMA 1: Oppisopimuskoulutuksen tavoitteet**

- Millainen on työkuvasi? Millaisia työtehtäviä sinulle kuuluu?
- Millaisia oppimistavoitteita sinulla oli oppisopimuskoulutuksen suhteen? Missä halusit kehittyä?
- Mitä haluat saavuttaa koulutuksen avulla?
- Onko oppisopimuskoulutus vastannut odotuksiasi ja tavoitteitasi?
- Mitä toivoisit koulutukselta? Miten voisi toimia paremmin?

### **TEEMA 2: Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä**

- Millaista ohjausta olet saanut työssä oppimiseen?
- Millaista palautetta ja arviointia olet saanut työstäsi ja oppimisestasi?
- Miten olet itse pyrkinyt kehittämään ammatillista osaamistasi työssä?
- Mitä etuja ja hyötyjä oppisopimuskoulutuksessa on?
- Entä haasteita tai ongelmia?



- Mitkä asiat työpaikalla tukevat ja auttavat työssä oppimistasi?
- Entä mitkä asiat työpaikalla rajoittavat tai hankaloittavat työssä oppimistasi?

### **TEEMA 3: Ammatillinen kasvu ja kehittyminen**

- Millaista osaamista työsi vaatii? Millaisia taitoja työssä tarvitaan?
- Mitä koet oppineesi oppisopimuskoulutuksessa tähän mennessä?
- Miten kuvailisit ammatillisen osaamisesi kehittyneen oppisopimuskoulutuksen aikana?
- Mitkä asiat työssä vaikuttavat osaamisesi kehittymiseen?
- Millaiset etenemismahdollisuudet ovat nykyisessä työssä? Miten tärkeitä ne sinulle ovat?

### **TEEMA 4: Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen**

- Miten oppisopimuskoulutusta voisi kehittää opiskelijan kannalta toimivammaksi?
- Miten nuorten oppisopimuskoulutusta voitaisiin lisätä?
- Millaiselle henkilölle oppisopimuskoulutus mielestäsi sopii?
- Suositteletko oppisopimuskoulutusta muille?

### **LIITE 3: Työnantajien haastattelurunko**

#### **Haastattelun esittely**

- orientointi tutkimukseen
- informointi aineiston käytöstä, nauhoittamisesta jne.

#### **Taustatiedot/Lähtökohdat**

- Mikä on asemasi tai nimikkeesi yrityksessä?
- Millä alalla yritys toimii?
- Kuinka monta työntekijää yrityksessä on?
- Kuinka monta oppisopimusopiskelijaa yrityksessänne on ollut? Nuoria vai aikuisia? (alle/yli 25v.) Organisaation sisältä vai myös ulkopuolelta? Miksi?
- Mihin tutkintoihin teidän oppisopimusopiskelijanne ovat valmistuneet?
- Onko teillä oppisopimussuhteet lähtenyt opiskelijan vai työnantajan aloitteesta?

#### **TEEMA 1: Oppisopimuskoulutuksen tavoitteet**

- Mitkä tekijät vaikuttivat päätökseenne palkata oppisopimusopiskelija yritykseenne? / Miksi valitsitte oppisopimuskoulutuksen henkilöstön kehittämisen keinoksi?
- Millaisia tavoitteita yrityksellä on oppisopimuskoulutuksen suhteen?
- Millaista lisäarvoa toivotte koulutuksen tuovan yritykselle?
- Onko oppisopimuskoulutus vastannut yrityksen osaamistarpeita?
- Mitä toivoisitte oppisopimuskoulutukselta? Miten voisi toimia paremmin?

#### **TEEMA 2: Työssä oppiminen ja työpaikka oppimisympäristönä**

- Millaista panostusta oppisopimuskoulutuksen järjestäminen vaatii yrityksessä?
- Millaista ohjausta oppisopimusopiskelija saa työssä oppimiseen?
- Millaisia arviointi- ja palautekäytäntöjä yrityksessänne on?
- Miten ammatillisen osaamisen kehittymistä on edistetty käytännön työssä?
- Millaista hyötyä tai etua olette kokeneet oppisopimusopiskelijoista olevan?
- Entä haasteita tai ongelmia?
- Miten työpaikalla on pyritty tukemaan työssä oppimista?

- Entä mitkä asiat työpaikalla voivat mahdollisesti rajoittaa työssä oppimista?

### **TEEMA 3: Ammatillinen kasvu ja kehittyminen**

- Miten kuvailisit oppisopimuskoulutuksen vaikuttaneen opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymiseen?
- Millaisia asioita opiskelijat ovat erityisesti oppineet oppisopimuskoulutuksessa?
- Miten työpaikalla pyritään edistämään opiskelijoiden ammatillista kasvua ja kehittymistä?
- Millaiset etenemismahdollisuudet työpaikka tarjoaa oppisopimusopiskelijoille?

### **TEEMA 4: Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen**

- Miten oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi paremmin yritysten ja työelämän tarpeita?
- Millaiseksi näet oppisopimuskoulutuksen tulevaisuuden?
- Miten nuorten oppisopimuskoulutusmahdollisuuksia voitaisiin parantaa?
- Uskotteko jatkossa ottavanne uusia oppisopimusopiskelijoita?